

Liikenneviraston henkilöstösuunnitelma 2011–2015



Liikenneviraston henkilöstösuunnitelma 2011-2015

Kannen kuva: Liikenneviraston kuva-arkisto

Verkkojulkaisu pdf (www.liikennevirasto.fi)

ISBN 978-952-255-708-7

Liikennevirasto
PL 33
00521 HELSINKI
Puh. 020 637 373

Liikenneviraston henkilöstösuunnitelma 2011–2015. Helsinki 2011. 18 sivua ja 2 liitettä, ISBN 978-952-255-708-7.

Tiivistelmä

Liikenneviraston toiminta, sen organisointi ja kehittäminen ovat lähteneet voimakkaasti liikkeelle viraston perustamisen 1.1.2010 jälkeen. Organisaatiota uudistettiin heti ensimmäisen toimintavuoden jälkeen vuoden 2011 alusta. Nykyinen organisaatio on osoittautunut toimivaksi.

Henkilöstön osaamiseen tulee jatkossakin kiinnittää huomiota. Osaamista täytyy jatkuvasti kehittää, uusia asiantuntijoita pitää saada rekrytoitua, osaamista tulisi varmistaa jne. Tämä pitäisi saada aikaan tilanteessa, missä henkilöstön määrää tulee vähentää tuottavuustavoitteiden saavuttamiseksi.

Tuottavuustavoitteiden ohella myös tiukka alueellistamisvelvoite on lähivuosien haasteena. 130 htv:ta Lappeenrantaan 2015 loppuun mennessä on erittäin haasteellista toteuttaa. Myös rahoitukselliset haasteet toiminnassa tulevat jatkumaan. Samanaikaisesti melko mittava eläköityminen asettaa omat haasteensa osaamisen siirtämiselle ja varmistamiselle. Liikenneviraston toiminta ja rooli tärkeänä infravirastona edellyttää jatkossakin, että sillä on palveluksessaan alansa huippuasiantuntijoita.

Haasteet yhdessä toimintaympäristön jatkuvan muutoksen kanssa edellyttävät ennakkoivaa henkilöstösuunnittelua. Näitä taustoja vasten Liikenneviraston henkilöstösuunnittelulla pyritään vastaamaan erityisesti seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä on liikenneviraston strategian mukaista ydinosaamista
- Miten henkilöstön osaamista kehitetään
- Miten henkilöstöresurssit suunnittelukaudella kohdennetaan tuottavuusvaatimukset ja alueellistaminen huomioiden
- Minkälaisiin tehtäviin jatkossa tarvitsemme asiantuntijoita

Esipuhe

Liikenneviraston ensimmäinen varsinainen henkilöstösuunnitelma on valmis. Henkilöstösuunnittelu luo jatkossa suuntaviivat viraston henkilöstön osaamisen kehittämiseksi sekä viraston henkilöstön määrälliselle kehitykselle ja rekrytointien kohdentamiselle.

Henkilöstösuunnittelun kannalta tärkein työ alkaa kuitenkin vasta nyt. Laadulliset (osaaminen) ja määrälliset suunnitelmat pitää viedä myös käytäntöön. Alueellistamisen toteuttamisen linjaukset tulee näkyä rekrytointien kohdentamisina Lappeenrantaan. Henkilöstösuunnittelu on jatkossa jatkuva vuosittainen prosessi. Rekrytointisuunnitelmia päivitetään tulossuunnittelun yhteydessä vuosittain, erityisesti tulevan vuoden osalta. Myös laadullisia suunnitelmia päivitetään tarvittavilta osin.

Henkilöstösuunnitelma on tehty tämänhetkisen tilanteen ja organisoinnin pohjalta, eikä siinä ole huomioitu valtionhallinnossa tai hallinnonalalla keskustelu- ja selvittelyvaiheessa olevia eri toimintojen selvityksiä tai organisointivaihtoehtoja. Tällaiset selvitykset ja mahdolliset ratkaisut tulevat toteutuessaan aiheuttamaan laajemman henkilöstösuunnitelman päivitys / uudistamistarpeen.

Henkilöstösuunnitelma on laadittu omana projektina, osana hallinnon yhtenäistämisen hanketta, joka on yksi viraston kahdeksasta strategisesta hankkeesta vuonna 2011. Projekti on toteutettu henkilöstöosaston toimesta normaalina virkatyönä. Projektiin on osallistunut ulkopuolisena konsulttina Kohateam Oy:stä Anneli Tanttu, jonka työpanos ja tuki erityisesti osaamisen määrittelytyössä sekä alueellistamisen linjauksissa on ollut merkittävä.

Henkilöstöosastolta projektiryhmä on koostunut seuraavista henkilöistä: Juha Hautala (projektipäällikkö), Veli-Pekka Laitinen, Hannele Brokvist, Armi Kerman, Kalevi Mäkelä, Erkki Westerlund, Paula Tuura, Anne Hammar, Minna Lehtikankare ja Jukka Hopeavuori. Henkilöstösuunnittelun laadinnassa on ollut toimialoilla merkittävä rooli. Erityisesti johdon rooli on ollut keskeinen. Henkilöstösuunnittelu on ollut laajasti käsittelyssä johdoryhmän kokouksissa, palaverissa ja kevään strategiaseminaarissa. Suunnitelmaa ja sen linjauksia on käsitelty myös kattavasti viraston ja toimialojen yhteistyötoimikunnissa laadintatyön aikana.

Helsingissä elokuussa 2011

Liikennevirasto

Hannu Mälikangas
Hallintojohtaja

Sisällysluettelo

1	HENKILÖSTÖSUUNNITTELUN LÄHTÖKOHTA.....	6
1.1	Arvot ja strategiset päämäärät.....	6
1.2	Toimintaympäristön muutos.....	7
2	HENKILÖSTÖN RAKENNE	8
2.1	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	8
2.2	Laskennallinen eläkepoistuma	8
2.3	Tutkintorakenne	9
3	OSAAMINEN	10
3.1	Liikenneviraston ydinosaamiset	10
3.2	Poikkihallinnolliset tiimit ja keskitettävät tehtävät	11
4	OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TOIMENPITEET	14
4.1	Vahvistettavat ydinosaamiset	14
4.2	Henkilöstön osaamisen kehittämisen toimenpiteet	14
5	MÄÄRÄLLINEN HENKILÖSTÖSUUNNITTELU	15
5.1	Tuottavuustavoitteet ja henkilötyövuosikehykset	15
5.2	Alueellistaminen	17
6	REKRYTOINTI	18

LIITTEET

- Liite 1 Toimialojen laadulliset henkilöstösuunnitelmat
 Liite 2 Rekrytointisuunnitelmat 2011–2015

1 Henkilöstösuunnittelun lähtökohta



1.1 Arvot ja strategiset päämäärät

Henkilöstösuunnitelman taustalla on virastossa vuonna 2010 määritetyt Liikenneviraston arvot. Erityisesti ”olemme asiantuntijoita” korostui selkeästi jo henkilöstökyselyssä arvojen määrittelytyössä. Asiantuntijuus ja sen säilyttäminen nähdään tärkeänä sekä johdon että henkilöstön taholta.

Henkilöstösuunnittelun avulla viedään osaltaan strategiaa käytäntöön. Rekrytointien kohdistaminen strategisten painopisteiden mukaisesti ja ydinosaamisten varmistamiseen on viraston toiminnan kannalta keskeistä. Henkilöstösuunnittelun liitteenä olevista rekrytointisuunnitelmista näkyy rekrytointien kohdentaminen strategian mukaisesti.

1.2 Toimintaympäristön muutos

Suunnittelukaudella toimintaympäristö tulee muuttumaan melkoisesti. Henkilöstön kannalta muutoksia toimintaympäristössä aiheuttavat erityisesti teknologian kehitys, julkisen talouden ja sääntelyn vaikutukset sekä poliittinen päätöksenteko.

Substanssitoimialoilla henkilöstösuunnittelun kannalta keskeisiä muutoksia toimintaympäristössä tulevat olemaan erityisesti:

- Liikennejärjestelmätöön uudistaminen ja kehittäminen
- Investointien volyymin mahdolliset muutokset
- Teknologian kehitys ja hyödyntäminen (esim. älyliikenne)
- Kilpailun avautuminen
- Väyläyksiköiden roolin ja aseman selkeyttäminen
- Turvallisuusjohtamisen ja ohjeistuksen lisääntyminen
- Yhteistyö (kansainvälinen, ELY, joukkoliikenneasiat jne.)
- Alueellistaminen ja tuottavuus

Tukipalveluissa keskeisiä muutoksia tulevat olemaan erityisesti:

- Palvelukeskusyhteistyö ja valtiokonsernin lisääntyvä ohjaus
- Sähköiset järjestelmät ja niiden kehittäminen ja hyödyntäminen (esim. KIEKU, Sampo)
- Alueellistaminen ja tuottavuus

Toimiala	Toimintaympäristön muutos henkilöstösuunnittelun kannalta
Liikennejärjestelmätöimiala	Liikennejärjestelmätöön uudistaminen ja kehittäminen, joukkoliikennetehtävät, koordinoititehtävät
Investointitoimiala	Investointien volyymin mahd. muutos (esim. rahoituksen takia), tuottavuushaaste ja vaikutukset hankinta- ja projektitoimintaan, teknologian kehitys, yhteistyön kehittäminen (ELY., konsultit), lainsäädännön muutos (EU-säädökset), maankäytön ja liikenteen yhteinen suunnitteluprosessi, markkina- ja rahoitusosaamisen tarve kasvaa
Kunnossapitotoimiala	Toiminnan yhtenäistäminen ja kehittäminen (suunnittelu, hankintatoimi), väyläyksiköiden roolin ja aseman selkeyttäminen, turvallisuusjohtamisen ja ohjeistuksen lisääntyminen, kilpailun avautuminen, uusi tekniikka (älyliikenne), tuottavuusohjelma ja alueellistaminen, kansainvälinen yhteistyö (esim. merikartoitus)
Liikenteenhallintatoimiala	Teknologian hyödyntäminen, liikenteenhallinnan ja -ohjauksen roolin kasvu (liikennemäärät, älyliikenne, häiriötilanteet, tiedotus), kilpailun avautuminen (Rautatieliikenne), tiedon tuottaminen ja hyödyntäminen lisääntyy (joukkoliikenne, liikenteen solmukohdat)
Hallintotoimiala	Palvelukeskusyhteistyön kehittyminen, KIEKU- käyttöönotto, toimintojen yhtenäistäminen (esim. assarit), sopimusten hallinta ja kilpailuttaminen, SAMPO, alueellistaminen ja tuottavuusohjelma, toimitila-asioiden selkeyttäminen (erit. Pasila), konserniohjaus lisääntyy
PJ:n alaiset osastot:	
Esikunta	Tulosohjauksen uudistaminen, SAMPO- järjestelmä ja sen edellyttämä kehittäminen, ohjeistus ja koordinointi lisääntyvät, ELYjen ohjauksen kehittäminen ja yhteistyö
Sisäinen tarkastus	Sisäisen valvonnan järjestäminen halutulle tasolle, mahd. muutokset taloudessa ja toiminnassa
Oikeuspalvelut	Hankintatoiminta ja sen kehittäminen, liikenteen ja maankäytön yhteyden tiivistäminen, säädösvalmistelu
Viestintä	Verkkoviestinnän ja sosiaalisen median roolin kasvaminen

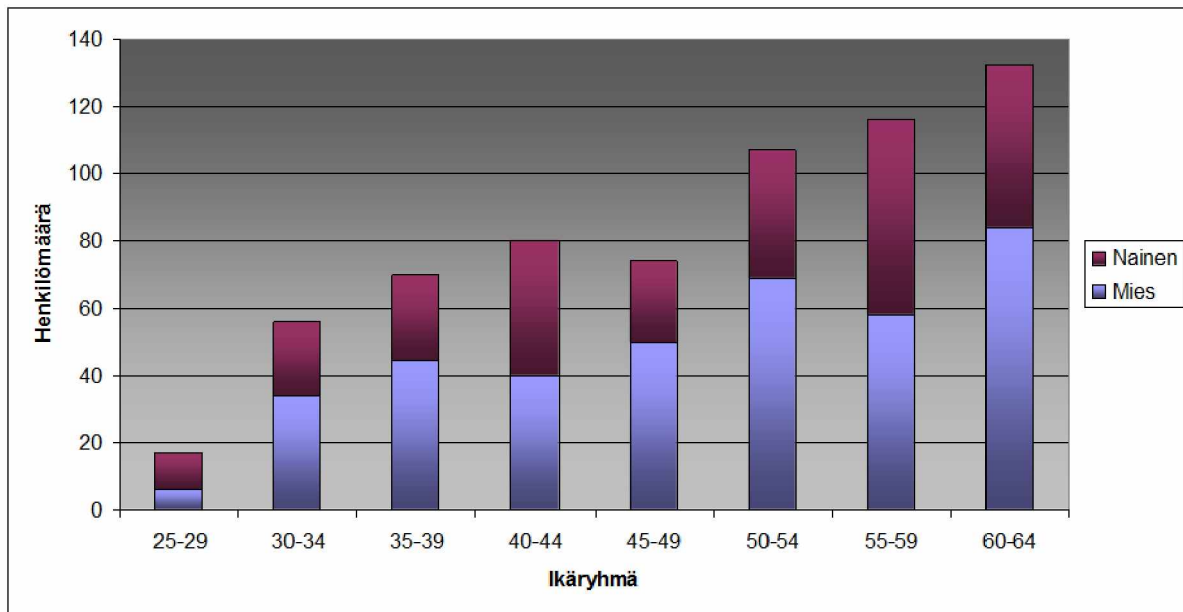
Toimintaympäristön muutokset henkilöstösuunnittelun kannalta toimialoittain (+pääjohtajan alaiset osastot).

2 Henkilöstön rakenne

2.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Liikenneviraston vakinaisen henkilöstön keski-ikä on n. 50 vuotta. Keski-ikä ylittää lähes viidellä vuodella koko valtionhallinnon vastaavan keski-ian (45,1). Henkilöstön korkea keski-ikä näkyy selvästi ikärakenteesta:

- Suurin ikäryhmä virastossa on yli 60 vuotta täyttäneet
- Yli puolet henkilöstöstä on yli 50-vuotiaita
- Yli 45-vuotiaita on henkilöstöstä kaksi kolmasosaa (67%)



Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

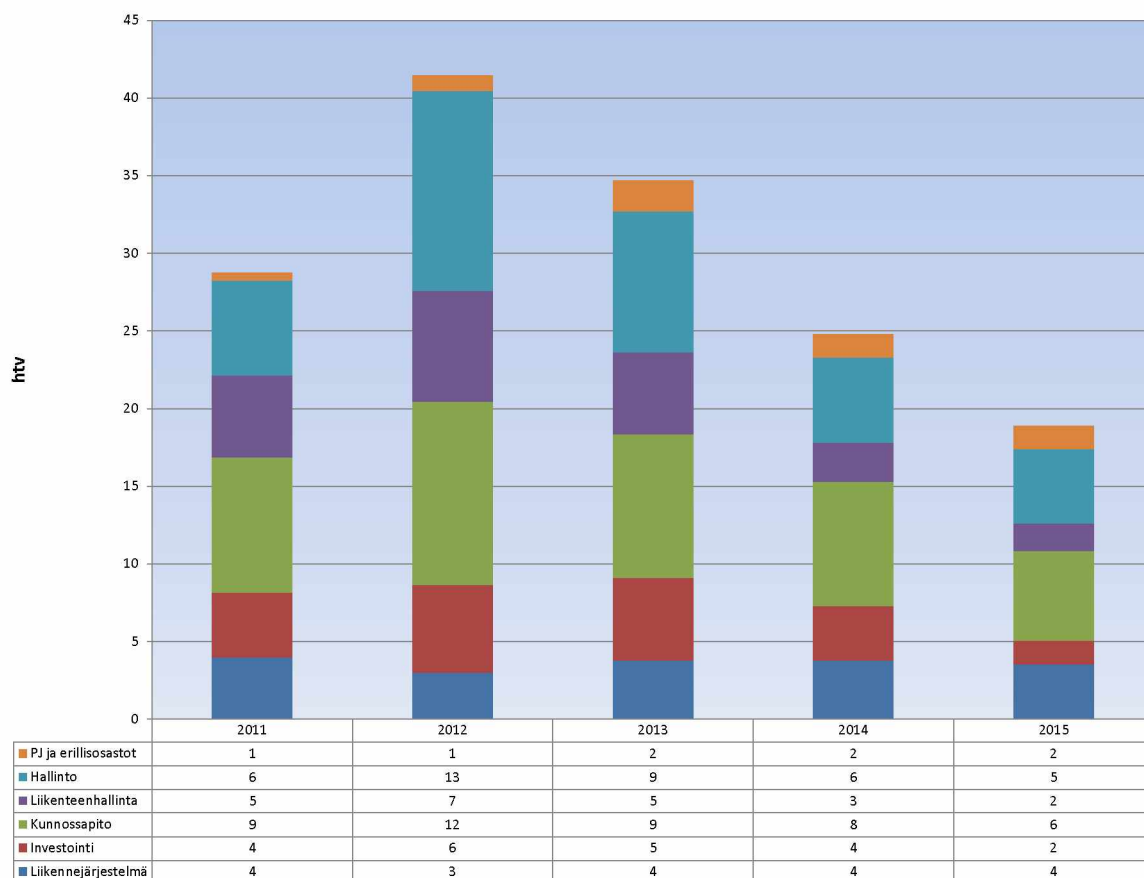
Henkilöstön keski-ikä uudistuu hitaasti suunnittelukaudella. Vaikka eläköityminen on voimakasta, aiheuttaa vastaavasti tuottavuustavoitteet sen, että jokaisen eläköityneen tilalle ei saada palkata uutta henkilöä.

Henkilöstön ikärakenne aiheuttaa jo nyt tarpeita osaamisen varmistamisen toimenpiteille. Suuri eläköityminen antaa toisaalta hyvän mahdollisuuden alueellistamisen toteuttamiseen uusrekrytointien avulla. Toisaalta alueellistamisen toteuttaminen rekrytoinneilla Lappeenrantaan, samanaikaisesti kun osaamista tulisi myös seuraajille varmistaa, on lisähaaste. Ikärakenne edellyttää myös henkilöstön työhyvinvointiin panostamista.

2.2 Laskennallinen eläkepoistuma

Laskennallinen eläkepoistuma Liikennevirastossa on n. 150 henkilötyövuotta vuosien 2011–2015 välisenä aikana. Eläkepoistumaa laskettaessa on käytetty 64 vuoden ikää, mikä on virastossa keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä.

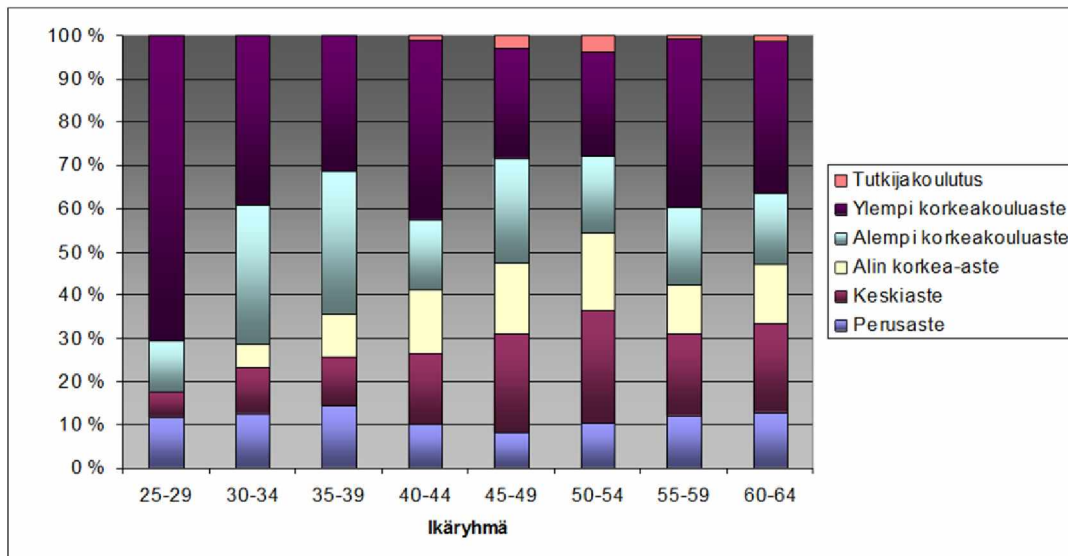
Suurimmat eläkepoistumat suunnittelukaudella kohdistuvat hallinto- (38) ja kunnossa-pitotoimialaan (44). Eläkepoistuma vaihtelee jonkin verran vuosittain. Suurin poistuma kohdistuu vuoteen 2012 (41), jonka jälkeen poistuma vähenee, ollen vuonna 2015 enää 19 henkilötyövuotta.



Laskennallinen eläkepoistuma vuosittain.						
Ennuste						
Toimiala	2011	2012	2013	2014	2015	2011-2015
Liikennejärjestelmä	4	3	4	4	4	18
Investointi	4	6	5	4	2	20
Kunnossapito	9	12	9	8	6	44
Liikenteenhallinta	5	7	5	3	2	22
Hallinto	6	13	9	6	5	38
PJ ja erillisasot	1	1	2	2	2	7
Kaikki yhteensä	29	41	35	25	19	149

2.3 Tutkintorakenne

Henkilöstön koulutustaso ja tutkintorakenne on melko korkea. Viraston henkilöstön koulutustasoindeksi (5,3) ylittää valtionhallinnon vastaavan indeksin (5,1). Suurin tutkintoryhmä virastossa on ylemmän korkeakoulututkinon suorittaneet, joita viraston koko henkilöstöstä on 34%. Tämän lisäksi alemman korkeakoulututkinon omaavia oli henkilöstöstä 21%.

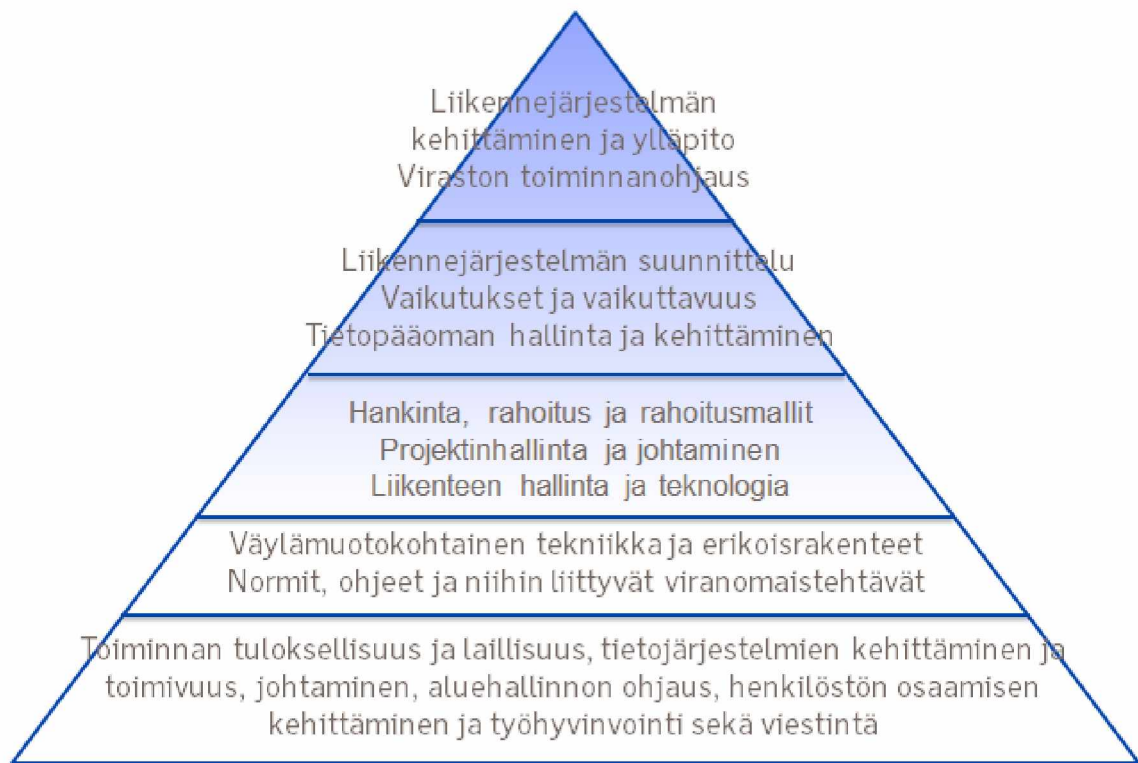


Vakinaisen henkilöstön tutkintorakenne

Koulutustaso ja tutkintorakenne tulevat säilymään korkeana. Asiantuntijavirastoon tullaan jatkossa rekrytoimaan korkeasti koulutettuja asiantuntijoita. Myös henkilöstön täydennys- ja jatkokoulutukseen panostetaan.

3 Osaaminen

3.1 Liikenneviraston ydinosaat



Liikenneviraston keskeinen tehtävä on liikennejärjestelmän kehittäminen ja ylläpito. Kehittämisen lähtökohtina ovat liikennejärjestelmän palvelutason arviointi ja kehittämistavoitteiden määrittely, maankäytön ja liikenteen yhteensovittaminen sekä vaikuttavuuden arviointi. Viraston strateginen kehittäminen ja toiminnan ohjaus sovitetaan yhteen liikennejärjestelmän kehittämissuunnan mukaan.

Liikennejärjestelmän kehittämisessä keskeisin vaihe on esisuunnittelu, jota tehdään toimialojen yhteistyönä. Siinä erilaiset kehittämishankkeet, kuten investoinnit tai liikenteen hallinnan toimenpiteet priorisoidaan. Esisuunnittelun keskeinen osa on hankkeiden vaikuttavuusarviointi. Liikennejärjestelmän suunnittelun tukena toimii laaja tietopääoma, jonka hallinta ja kehittäminen ovat myös tärkeä ydinosat.

Hankintaosaamista tarvitaan viraston kaikilla toimialoilla. Virastossa hankitaan mm. väylien kunnossapitoa, tietojärjestelmiä, tutkimuksia, investointeja ja hallintopalveluja. Erityisesti suurten investointien hankintaan liittyy myös rahoituksen ja rahoitusmallien osaaminen. Monien asiantuntijoiden työskentely on muuttunut projektikeskeiseksi, minkä vuoksi tarvitaan myös projektinhallinta- ja johtamistaitoja. Liikenteen hallinnan ja teknologian mahdollisuudet ja keinot on ymmärrettävä niin liikennejärjestelmän kehittäjän kuin myös hankkijan roolissa.

Perinteisempää insinööriosuamisen aluetta on väylätekniikan ja erikoisrakenteiden ymmärtäminen kaikissa liikennemuodoissa. Ohjeistuksen ja normien laatiminen on edelleen viraston keskeistä asiantuntijaosaamista.

Liikennevirasto on organisaationa varsin suuri. On tärkeää pystyä valvomaan oman toiminnan tuloksellisuutta ja laillisuutta sekä johtaa organisaatiota ammattitaitoisesti. Myös aluehallinnon ohjaus on osa viraston johtamisjärjestelmää. Sisäinen ja ulkoinen viestintä ovat osa työnantajakuvaa ja sidosryhmätyötä.

Kolmen viraston yhdistyttyä on yhdistynyt myös kolme erilaista tietojärjestelmämaailmaa. Tietojärjestelmien toimivuus ja edelleen kehittäminen ovat haasteita, joihin on pystyttävä vastaamaan.

Virastoon kohdistuu suunnittelukaudella merkittäviä tuottavuus- ja alueellistamistavoitteita. Samalla muuttuu myös henkilöstön ikärakenne eläköitymisen myötä. Työssä jaksamisen tukeminen ja henkilöstön osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä työnantajan osaamisalueita.

3.2 Poikkihallinnolliset tiimit ja keskitettävät tehtävät

Liikenneviraston osaamisen vahvistamistarve yhdessä tuottavuustavoitteiden ja lähivuosina tapahtuvan melko voimakkaan eläköitymisen myötä on nostanut tarpeen poikkihallinnollisen yhteistyön lisäämiseen. Erityisesti ydinsaamisalueella Liikennejärjestelmän kehittäminen on tarve yhdistää toimialojen voimavaroja esisuunnittelussa, johon kytkeytyy maankäytön suunnittelu ja erilaisten liikenteen kehittämishankkeiden vaikutusten ja vaikuttavuuden arviointi. Myös erilaisten teknisten järjestelmien, liikenneturvallisuuden ja ympäristöasioiden osaamisessa tarvittaisiin eri toimialojen yhteistyötä yhtenäisen linjan saavuttamiseksi.

Liikennevirastossa on tarkoitus muodostaa poikkihallinnollisia tiimejä sellaisista asioista, jotka

- ovat kaikessa toiminnassa mukana ja vaativat koordinoitua ja
- edellyttävät yhtenäisyyttä ja yhtenäistä toimintatapaa

Tiimientyöskentely perustuu asiantuntijuuteen. Työskentely edellyttää hyvää johtamista ja asiantuntijasihteerin. Tiimit laativat toiminnalleen suunnitelman, jonka johtoryhmä hyväksyy. Tiimeillä on myös raportointivelvollisuus johtoryhmälle. Kaikki tiimeissä esiin nousseet päätöstä edellyttävät asiat päätetään normaalisti linjaorganisaatiossa työjärjestyksen mukaan eli tiimeillä ei ole päätösvaltaa.

Tiimejä organisoitaessa tulee ottaa huomioon yhteydet mahdolliseen vastaavaan ELY-verkostoon.

Tiimejä muodostetaan ainakin seuraavista asioista:

- **Liikenteen hallinnan tekniset järjestelmät**, pj. Anttila
- **Esisuunnittelu**, pj. Karhula
- **Ympäristö** pj. Hovi
- **Liikenneturvallisuus**, pj. Nummelin
- **Talous**, pj. Hiltunen

Muita mahdollisia tiimejä pohditaan vielä loppuvuodesta.

Harvinaisempi erikoisosaaminen tullaan keskittämään virastossa yhdelle toimialalle. Tällaista osaamista on mm. investointi- ja kunnossapitotoimialoilla. Erikoisosaamisalueet on tarkoitus keskittää yhdelle toimialalle sellaisia asioista, jotka

- palvelevat enemmän kuin yhtä toimialaa
- edellyttävät riittävää osaamismassaa yhdessä paikassa
- antavat keskitettynä synergiahyötyjä ja sitä kautta tehokkuutta

Keskitetyt resurssit palvelevat kahta tai useampaa toimialaa. Tämän vuoksi on tärkeää kirjata resurssien kohdentuminen asiantuntijoiden tehtäväkuviin sekä työjärjestykseen. Toteutuakseen resurssijako edellyttää myös hyvää esimiestyötä.

Tällä hetkellä keskitettäväksi osaamisiksi on tunnistettu siltatekninen osaaminen, joka keskitetään ensi vuoden alusta kunnossapitotoimialalle ja geotekninen osaaminen, joka keskitetään investointitoimialalle.

4 Osaamisen kehittämisen toimenpiteet

4.1 Vahvistettavat ydinosaamiset

Liikenneviraston ydinosaamiset on esitetty kappaleessa 3.1. Jotkut osaamisalueista ovat olleet jo edeltäjävirastoissa hyvällä tasolla niin osaamisen kuin resurssienkin kannalta. Eräät osaamisalueet ovat tulleet entistä ajankohtaisemmaksi viraston käynnistymisestä ja muuttuneesta vaikuttavammasta roolista johtuen. Lisäksi suuri eläköityminen ja tuotta-vuusvaatimukset tuovat osaamisen hallintaan oman haasteensa.

Osaamisen hallinnan lisäksi osaamisen varmistamisen tarpeet ovat jatkossa entistä kes-keisempiä. Osa keskeisistäkin osaamisalueista ja osaamisista on niukasti resurssoitu eikä sijaisuusjärjestelyihin ole kiinnitetty vielä tarpeeksi huomiota. Tähän tulee jatkossa kiinnit-tää entistä enemmän huomiota.

Koska monia osaamisia tarvitaan usealla eri toimialalla, on näiden osaamisten hallintaan kiinnitettävä myös virastotasolla huomiota. Osaamisen kehittämisyksikkö on järjestänyt yhteisiä laitostasoisia osaamisohjelmia. Tätä työtä tulee jatkossa tehdä suunnitteluproses-sissa nousseiden osaamisalueiden vahvistamiseksi. Myös osaamisen ohjausryhmän roolia virastotason osaamisohjelmien käynnistämiseksi tulisi vahvistaa.

Viraston johdon näkemyksen mukaan erityisesti seuraavia osaamisalueita/osaamisia tulee jatkossa vahvistaa:

- Toimintaympäristön analyysi ja tulkinta
- Vaikuttavuus ja kustannusten hallinta
- Maankäytön suunnittelu ja kaavoitus
- Tietopääoman hyödyntäminen
- Liikenteen hallinnan keinot ja käyttö
- Yhteistyö erityisesti suurilla kaupunkiseuduilla
- Projektiosaaminen, rahoitusosaaminen ja riskien hallinta
- Elinkaarien hallinta
- T&K- työ, ohjetyö ja norminanto

4.2 Henkilöstön osaamisen kehittämisen toimenpiteet

Toimialojen/osastojen taholta suunnitteluprosessissa nousi voimakkaasti esiin osaamisen varmistamiseen liittyvät toimenpiteet. Työparitoiminta, tiimimäinen työskentely ja sijaisuuksien järjestelyt nostettiin selkeiksi toimenpiteiksi. Liikennevirasto on keväällä 2010 käynnistänyt esimiesten mentorointiohjelman.

Merkittäväksi osaamisen kehittämisen toimenpiteeksi nähtiin myös työn ohessa oppiminen. Tiimimäinen työskentelytapa (vert. myös poikkihallinnolliset tiimit 4.2), yhteiset projektit, laajat yhteistyöverkostot (ml ELYt) jne. antavat isossa virastossa toimivan keinon osaamisen kehittämiseen. Myös henkilökohtaisen valmennuksen keinoin tuetaan jatkuvaa oppimista. Viraston organisointiratkaisu 1.1.2011, jossa kulkumuotoکوhtaaisuudesta luovuttiin, tukee myös konkreettisesti toisilta oppimista, parhaiden käytäntöjen käyttöönottoa ja toiminnan kehittämistä.

Virastossa on paljon erityisasiantuntemusta vaativia tehtäviä. Asiantuntemuksen säilyttäminen ja kehittäminen edellyttää jatkuvaa täydennys- ja uudelleenkoulutusta. Monissa tehtävissä, joissa henkilöresurssit vähenevät korostuu jatkossa tarve moniosaajista. Uudelleen- ja täydennyskoulutus tukee myös uralla etenemisen mahdollisuuksia.

Esimiestyön ja -koulutuksen tarve on uudella virastolla myös erittäin tärkeä. Kolmesta virastosta yhteen yhteiseen virastoon siirtyminen edellyttää esimiestyön yhdenmukaistamista ja uusien käytäntöjen ja ohjeistusten sisäanajoa, jossa esimiehillä on keskeinen rooli. Yhteinen jo käynnistetty esimiesfoorumi on osoittautunut tarpeelliseksi.

Toimiala	Osaamisen kehittämisen painopisteet ja toimenpiteet (myös osaam. varmistamisen toimenpiteet)
Liikennejärjestelmätoimiala	Osaamisen varmistaminen (toisilta oppiminen, sijaisuudet, osaamisen jakaminen), liikennejärjestelmätyön koulutusohjelma, johtaminen/ strategiatyö
Investointitoimiala	Tuottavuuden parantaminen (tilaajana), projektien johtaminen, turvallisuusmenettelyjen varmistus, kustannushallinnan osaaminen (menettelyt ja osaaminen), sijaisuuksien järjestelyt
Kunnossapitotoimiala	Osaamisen varmistaminen ja laajentaminen (työpari, sijaisuudet, yht.projektit, koulutus), kulkumuotokohtaisen erikoisasiantuntemuksen säilyttäminen, moniosaaminen
Liikenteenhallintatoimiala	Liikenteenohjaajien koulutusohjelmat, hankinta- ja tietojärjestelmäosaamisen vahvistaminen, tietoarkkitehtuuri- ja projektinhallintaosaamisen kehittäminen, osaamisen varmistaminen
Hallintotoimiala	Osaamisen siirtämisen toimenpiteet, moniosaaminen, assistenttien osaamisohjelma, esimieskoulutus, järjestelmäarkkitehtuuriosaaminen, projektityö- ja hankintaosaaminen, täydennyskoulutus, tietojärjestelmäosaaminen (sähköisen asioinnin lisääntyminen), henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen, tehtävien järjestäminen
PJ:n alaiset osastot:	
Esikunta	Työn ohessa oppiminen, SAMPO- toiminnallisuuksien hyödyntäminen
Sisäinen tarkastus	Substanssin hallinta, SAMPO, hankintatoimi, verkottuminen, uuden tiedon haku ja soveltaminen, tarkastusalan kehityksen seuranta, resurssointi
Oikeuspalvelut	Tehtävänkuvia selkeytetty ja resurssien oikea suuntaaminen, osaamisen varmistaminen (tiimiytys, työparitoiminta), uudelleen- ja täydennyskoulutus
Viestintä	Täydennyskoulutus, tiimimäinen työskentelytapa

5 Määrällinen henkilöstösuunnittelu

5.1 Tuottavuustavoitteet ja henkilötyövuosikehykset

Liikennevirastoon kohdistuu tuottavuustavoitteita 46 htv:n edestä vuosina 2011 – 2015. Tuottavuustavoitteet jakautuvat melko tasaisesti eri vuosille. Viraston aloittaessa toimin-tansa 1.1.2010 oli henkilötyövuosia vähän yli 700. Henkilötyövuosien suurin vähentyminen onkin kohdistunut vuosille 2010- 2011, jolloin vähentyminen on ollut lähes samaa luokkaa (-39) kuin vuosina 2011-2015 yhteensä. Johdon linjausten perusteella viraston tuottavuustavoitteet 2011 – 2015 kohdistetaan toimialoille seuraavas-ti:

- Suurin tuottavuustavoite kohdistetaan Hallintotoimialaan (-30 htv). Toimialan henkilötyövuosimäärä vähenee suunnittelukaudella 120:sta 90:een.
- Liikennejärjestelmätöimialan henkilötyövuosimäärää lisätään (+6).
- Investointitoimialan ja pääjohtajan alaisten osastojen henkilötyövuosimäärä pysyy lähes samana
- Kunnossapito- ja Liikenteenhallinta- toimialan henkilötyövuosimäärä laskee vähän (KP -10, LHTO -8).

Tuottavuustavoitteet

	2011	2012	2013	2014	2015
Kehys	647	636	622	609	601
Vähennemä ed. vuoteen	-39	-11	-14	-13	-8

Toimialojen henkilötyövuosikehykset (sis. tuottavuustavoitteet)

	2011	2012	2013	2014	2015	Ero 2011-2015
LJTO	65	68	69	70	71	+6
ITO	70	69	69	68	68	-2
KTO	176	177	175	170	166	-10
LHTO	184	181	179	177	176	-8
HTO	120	110	100	94	90	-30
PJ	31	31	30	30	30	-1
Yht=kehys	647	636	622	609	601	-46

Toimialojen ja pääjohtajan alaisten osastojen henkilötyövuosikehykset 2011- 2015 sekä ero 2011-2015, vähennys (-) tai lisäys (+), HTV

5.2 Alueellistaminen

Valtionhallinnon alueellistamispäätöksen mukaan Liikenneviraston tulee sijoittaa 130 henkilöä Lappeenrantaan vuoden 2015 loppuun mennessä.

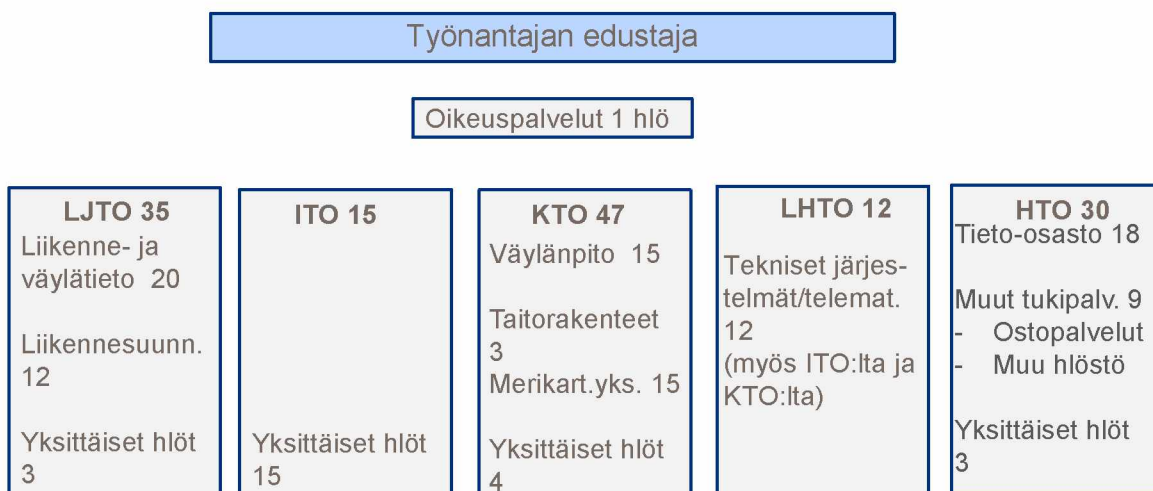
Alueellistamisen linjaukset:

- Lappeenrantaan siirretään kokonaisuuksia; 130 henkilön etätyöpaikka ei voi tulla kysymykseen
- Toimipiste on houkutteleva, korkeatasoinen ja siellä on uranluonti-mahdollisuuksia
- Toimipisteen arvoa nostetaan (pääjohtaja vierailut, johtoryhmät ym.)
- Yhteistyötä tehdään intensiivisesti seudullisten sidosryhmien kanssa
- Yliopiston ja ammattikorkean opiskelijoihin otetaan aktiivinen ote
- Käytännön alueellisesta yhteistyöstä ja rekrytointityöstä huolehditaan entistä paremmin
- Juuri valmistuneiden nuorten ammattiosaamisen parantamiseksi kehitetään mentorointia kokeneilta asiantuntijoilta
- Lappeenrannan tukipalvelut saatetaan kuntoon

Viraston alueellistamislinjausten perusteella on päädytty henkilöstöpolitiikan kannalta mahdollisimman hyvään ratkaisuun, jossa alueellistaminen toteutettaisiin luonnollisen poistuman kautta. Samalla kuitenkin huolehdittaisiin siitä, että Lappeenrantaan siirtyy toiminnallisia kokonaisuuksia eli yksiköitä tai osastoja, joiden henkilökunnasta vähintään puolet työskentelisi jatkossa Lappeenrannassa. Linjaus merkitsee sitä, että alueellistamistavoite saavutettaisiin luonnollisen poistuman kautta viimeistään vuonna 2017. Tämä edellyttää alueellistamistavoitteen aikataulun muuttamista korkealla tasolla.

Mikäli alueellistamisen tavoitevuotta voidaan siirtää kahdella vuodella eteenpäin, ei alueellistaminen aiheuttaisi lainkaan tarvetta kaksoismiehitykseen, eikä siten lisäkustannuksia. Myös henkilöstön kannalta ratkaisu on helposti hyväksyttävissä.

Seuraavassa kuvassa on esitetty ne kokonaisuudet, sekä yksittäiset henkilöt, joiden tehtävät siirtyisivät Lappeenrantaan luonnollisen poistuman kautta viimeistään vuonna 2017.



6 Rekrytointi

Rekrytoinnit perustuvat henkilöstösuunnitelmaan ja tulossopimuksessa joka vuosi sovittaviin rekrytointeihin. Muita ohjaavia päätöksiä ovat toimintamenomomentin määrärahat ja yhteen lasketut henkilötyövuodet toimialalla ja pääjohtajan alaisessa toiminnassa.

Eläkepoistuman lisäksi poistumaa tulee vuosittain myös ennakoimattomasti esim. henkilön siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen. Tällaisissa arvaamattomissa tapauksissa noudatetaan rekrytointilupamenettelyä.

Liitteenä olevat rekrytoinnit ovat toimialojen suunnitelmia rekrytointitarpeista. Niitä tarken-netaan vuosittain tulossuunnittelun yhteydessä. Kaikkia tarpeita ei välttämättä toteuteta kerralla, vaan rekrytointeja voidaan jaksottaa toteutettavaksi eri aikoina (kevät, syksy tms.). Lisäksi jos toimialan henkilötyövuosikehykset eivät anna tilaa, rekrytointeja voidaan siirtää myös toteutettavaksi seuraavalle vuodelle.

Toimiala	Liikennejärjestelmä
1. Toimintaympäristön muutos henkilöstösuunnittelun kannalta (esim. toimiympäristön ulkoiset muutokset ja strategiset linjaukset)	
<p>Strateginen avainriski: Liikennejärjestelmän uudistaminen ja koordinoitu kehittäminen epäonnistuvat.</p> <p>Joukkoliikennetehtävät, koordinoititehtävät taksilupa ja tavaralupiin liityttyen siirtyvät LVM:stä toimialalle.</p>	
2. Osaamisen arviointi (erityisesti strategian kannalta)	
2.1 Strategian kannalta keskeiset osaamisalueet (Mitä uutta osaamista tarvitaan, sekä arvio myös siitä, voidaanko osaamista saada uudelleen- tai täydennyskouluttamalla nykyistä viraston henkilökuntaa)	
<p>Meidän on osattava hallinnoida ja jalostaa omaa tietopääomaamme sekä hakea ja analysoida muiden tuottamaa tietoa koko viraston käyttöön. Tarvitaan tietojen ja tietopalvelujen hankintaan ja hallintaan liittyvää osaamista, paikkatietoalan erityisosaamista aineistojen, järjestelmien ja arkkitehtuurien osalta, tilastotuotantoprosessin koordinointi- ja kehittämisosaamista sekä analyysien teettämisaosaamista.</p> <p>Tarvitaan liikennejärjestelmätason generalisteja ja eri osa-alueiden spesialisteja, joilla on laaja-alainen ymmärrys liikkumisesta ja kuljettamisesta yhteiskunnan osana. Heillä on oltava hyvä ”yhteiskuntaosaaminen” kyetäkseen toimimaan monitahoisessa sidosryhmäkentässä ja sen päätöksentekojärjestelmissä. He tuntevat matka- ja kuljetusketjujen toimintaa, ymmärtävät tie-, meri-, rautatie- ja joukkoliikenteen lainalaisuuksia sekä hallitsevat eri keinojen syy-seuraussuhteita niin, että kykenevät liikennejärjestelmätason strategiseen suunnitteluun ja asioiden kehittämiseen parhaan kokonaispalvelun turvaamiseksi. Tulevaisuuden keinoina on tunnettava liikenteen hinnoittelun ja hallinnan sekä liikkumisen ohjauksen mahdollisuudet palvelutason tuottamisessa.</p> <p>Liikennejärjestelmäsuunnittelun kytkeminen nykyistä huomattavasti tiiviimmin osaksi maankäytönsuunnittelua edellyttää suunnittelun lähtökohtien ja toimintamallien uudistamista. Esiselvitysten rooli lisääntyy, koska ne palvelevat haasteiden tunnistamista, tavoitteiden asettamista ja monipuolisten keinojen käyttöä.</p> <p>Liikenneturvallisuus- ja ympäristötavoitteiden asettaminen ja suhteuttaminen muihin tavoitteisiin sekä erilaisten keinojen vaikutusten tunteminen vaativat syvää osaamista.</p> <p>Kansantaloustieteen ja taloustieteen hyviä osaajia tarvitaan, jotta kykenemme olemaan keskusteluissa proaktiivisia sen lisäksi, että Liikenneviraston perustoimintakin edellyttää, että tunnistamme olennaiset toimintaympäristömuutokset ja pystymme tekemään toiminnassamme eritasoisia taloudellisia tarkasteluja.</p> <p>Vaikutus- ja vaikuttavuusosaaminen on keskeisessä roolissa sekä palvelutasoa/toimenpiteitä suunniteltaessa että ohjelmoitaessa.</p>	

Liikennevirastossa toiminnan kehittäminen (toimintamallit, T&K, alan osaaminen, tiedonhallinta) on jatkuvaa ja sen tulee olla ammattimaista ja hallittua. Toiminnanohjaus- ja toimintajärjestelmät ovat keskeisiä Liikenneviraston toiminnan johtamisen työkaluja, joiden jatkuva kehittäminen ja ylläpito tulee varmistaa. Tähän tarvitaan toiminnan kehittämisen ja sen ohjauksen asiantuntijuutta.

2.2 Mitä osaamista poistuu, mikä on turvattava myös jatkossa

- Liikennejärjestelmätason generalisteja, joilla erityisosaamista joukkoliikenteestä, maankäytön suunnittelusta, liikenteen hallinnasta ja raideliikenteestä - seitsemän osaajaa eläköitymässä.
- Tieliikenneturvallisuuden osaajia kaksi eläköitymässä
- Toimintaympäristöanalyysien tekijät ovat eläköitymässä
- Tietojen mallintamiseen, arkkitehtuuriin ja tietosisältöihin liittyvää osaamista poistumassa (3 osaajaa eläköityy)

2.3 Osaamiskapeikot (osaaminen on yhden tai muutaman henkilön hallussa)

Joukkoliikenteen järjestäminen liian ohuella resurssoinnilla ottaen huomioon kentän haasteellisuuden (uusi järjestämismalli, haasteellinen järjestökenttä ja poliittinen mielenkiinto).

Liikenneverkkojen luokittelu, päätökset ja laajuus tehtäviä hoidetaan adhoc tehtävinä eikä päätoimista tekijää ole (runkoverkkovalmistelu, maantie/katu/yksityinen rajapinta, TEN)

Raideliikenneosaaminen on vähenemässä ja jäämässä vain muutamien varaan.

Alan osaamisen kehittämiseen on käytettävissä vain marginaalinen osa yhden henkilön työpanoksesta. Sama henkilö on ainoa myös T&K -koordinoinnissa sekä projektitoimistotoimintamallin kehittämisessä ja ylläpidossa.

Ympäristö- ja liikenneturvallisuusasiat ovat jäämässä molemmat yhden henkilön varaan.

Asiakas- ja sidosryhmäasioiden toimintamallin kehittämistä ja tutkimusten teettämistä ei ole resursoitu lainkaan. Asiakaspalvelujen koordinointi on yhden henkilön vararassa.

Toiminnanohjaus- ja toimintajärjestelmien saattaminen kunnolla käyttöön ja osaksi kaikkien jokapäiväistä tapaa toimia vaatii vielä pitkään jatkuvaa kehittämistä ja tukea, joka tulee varmistaa. Riskienhallinta on yhden henkilön (oto)varassa.

Taksi- ja tavaraliikennelupiin ei ole osaamista eikä tekijää. Koordinointi on pyrittävä järjestämään niin, että yksi ELYistä koordinoi.

2.4 Mistä osaamisesta/ palveluista voidaan luopua

Tilastojen osalta painopistettä voidaan tulevaisuudessa siirtää aineistojen käsittelystä tilasto-tuotantoprosessin koordinointiin ja kehittämiseen.

Merenkulun tukien työprosessien kehittämisen myötä tekijöiden tehtäväkenttää on mahdollista laajentaa muille alueille.
T&k-projektien vetäminen vie aikaa substanssilta. Tarvitaan projektitoimiston palveluja.

2.5 Mitä osaamista/ palveluja voidaan hankkia jatkossa ostopalveluina

Mitä paremmin palveluntuottajilla on liikennejärjestelmätason osaaminen hallussa, sitä vähemmän Liikenneviraston osaajia tarvitaan liikennejärjestelmäprojekteissa prosessin laadunvarmistajina.

Kansainvälinen toiminta on laaja kokonaisuus, joka pitää analysoida.

2.6 Mitä osaamista / tehtäviä voitaisiin jatkossa keskittää oman osaston sisällä tai yhdessä muiden osastojen kanssa (Resurssien hyödyntämismahdollisuudet, sekä tehtävien keskittämisen mukanaan tuomat vaikutukset ja mahdollisuudet)

Väylänpidon ja suunnittelun ohjelmointi on järjestettävä keskitetysti: muutama asiantuntija vastaa, tukena työryhmä, jossa mm. vaikuttavuuden asiantuntemus
Esi/tarveselvitykset LJTO:lle, koska niissä arvioidaan ratkaisuja koko keinovalikoimaa käyttäen.

3. Alueellistaminen

3.1 Mitä tehtäviä / tehtäväalueita voidaan siirtää Lappeenrantaan (nimettyjen lisäksi)

Väylä- ja tilatietoon liittyvät tehtävät alueellistamisen toimeenpanosuunnitelman mukaisesti eli käytännössä Liikenne- ja väylätieto-osaston tehtäväkokonaisuus.
Nykysuunnitelmassa nimetyt tehtävät eivät sisällä koko osaston henkilöstöä ja näiden osalta päätöstä tehtäessä on huomioitava alueellistamisen konkreettinen toteutuminen.

4. Toimenpiteet

4.1 Osaamisen kehittämisen painopisteet ja toimenpiteet (myös osaamisen varmistamisen toimenpiteet)

Työparityöskentely: tavoitteena toisilta oppiminen, tiedon ja osaamisen jakaminen, vara/sijaistusjärjestelyt
Koulutukseen osallistuminen: liikennejärjestelmätyön koulutusohjelma, johtaminen/strategiatyö

Päiväys

18.4.2011

Allekirjoitukset

	Anne Herneoja
Valmistelija	Toimialan johtaja

Toimiala

Investointi

1. Toimintaympäristön muutos henkilöstösuunnittelun kannalta (esim. toimiympäristön ulkoiset muutokset ja strategiset linjaukset)

- mahdollinen rahoituksen siirtyminen kehittämisestä nykyverkon liikennöitävyyden ylläpitämiseen ja sen vaikutukset investointien volyymiin ja sisältöön
- infra-alan tuottavuushaaste ja sen vaatimat muutokset hankinta- ja projektitoiminnassa
- teknologian kehittyminen, tuotetietomallin hyödyntäminen
- yhteistyön kehittäminen investointien suunnittelussa ja toteutuksessa ITO, ELY:t, rakennuttajakonsultit
- EU:sta tulevan lainsäädännön muuttuminen väylänpidossa, YTEt voimaan, YTM (CSM) vaatima riskien hallinta ja sen todentaminen. Muuttavat säädökset tuovat uusia tarpeita erityisesti turvalaiteosaamiselle. Turvalaiteosaaminen on kriittistä turvallisuusasioissa ja viranomaisvastuussa. EU:n direktiivit asettavat vaatimuksia tieturvallisuuteen (suunnittelussa mm. vaikutustarkasteluihin ja turvallisuusauditointeihin sekä nykyisten teiden turvallisuustarkastuksiin) sekä tietunneliturvallisuuteen.
- projektien ajantasaisen kustannustietouden merkitys kasvaa
- rautatieliikenteen täsmällisyyden vaatimukset kasvavat ja samaan aikaan radat ikääntyvät
- Maankäytön ja liikenteen yhteiset suunnitteluprosessit kehittyvät
- Oltava parempaa markkina- ja talousosaamista
- ELY-keskusten muuttuva rooli ja vähenevät resurssit tienpidossa
- Turvallisuusasioiden merkityksen korostuminen: työmailla nolla toleranssi liikennekuolemista

Perusväylänpidon ja kehittämisinvestointihankkeiden toteutus on erittäin niukasti resursoitu. Tyypillisesti yhdellä projektipäälliköllä on useita samanaikaisia projekteja tai yksi erittäin suuri projekti hoidettavana. Tällä hetkellä projekti-insinööri nimikkeellä työskentelee yksi määräaikainen henkilö (sijoitettuna Kehärata-projektiin). Kunkin projektipäällikön vastuulla on tyypillisesti kymmenien miljoonien rahankäyttö vuositason ja samanaikaisesti toimintaympäristön asettamat vaatimukset (kts. yllä) projektien hoidolle ovat kasvaneet ja kasvamassa. palveluntuottajien viesti on se, että työmaiden tehokkuus kärsii jo nyt koska siellä ei ole riittävästi viraston omia resursseja tekemässä päätöksiä.

2. Osaamisen arviointi (erityisesti strategian kannalta)**2.1 Strategian kannalta keskeiset osaamisalueet (Mitä uutta osaamista tarvitaan, sekä arvio myös siitä, voidaanko osaamista saada uudelleen- tai täydennyskouluttamalla nykyistä viraston henkilökuntaa)**

Turvattava riittävät. osaavat Liikenneviraston ja ELY:jen tilaajaresurssit investoinnissa ja niiden suunnittelussa:

- Suunnitteluprosessin osaaminen myös maankäytön suunnittelun osalta
- toiminnallisen liikennesuunnittelun osaaminen, liikennetekninen osaaminen
- Projektien kokonaisvaltainen johtaminen ja riittävät Liikenneviraston resurssit
- Projektien hallinta, tarvitaan eri osaajia projektinjohtaja, asiantuntijat projektiasistentit
- Sammon yhtenäinen ja tehokas käyttö
- Yhteistyö rakennuttajakonsulttien kanssa projekteissa
- Toimittajamarkkinoiden hallinta
- Talousosaaminen laajasti
- Hankintaosaaminen

2.2 Mitä osaamista poistuu, mikä on turvattava myös jatkossa
Projektipäälliköt, liikenteellisen suunnittelun esim. ratapihat asiantuntemus, tunneli. geo asiantuntemus, sopimusoosaaminen talousosaaminen
2.3 Osaamiskapeikot (osaaminen on yhden tai muutaman henkilön hallussa)
- Radanpidon materiaalit - Tunneli, geo rakennetekniikan ohjeet yhden henkilön varassa muutaman vuoden kuluttua - Rahoitus ja EU-tuki -osaaminen
2.4 Mistä osaamisesta/ palveluista voidaan luopua
- Siltojen suunnitelmien tarkastustoiminta - Osittain materiaalihallinta
2.5 Mitä osaamista/ palveluja voidaan hankkia jatkossa ostopalveluina
- radanpidon materiaalitoimintojen uudelleen järjestäminen - siltojen suunnitelmien tarkastustoiminta (muutos jo käynnissä)
2.6 Mitä osaamista / tehtäviä voitaisiin jatkossa keskittää oman osaston sisällä tai yhdessä muiden osastojen kanssa (Resurssien hyödyntämismahdollisuudet, sekä tehtävien keskittämisen mukanaan tuomat vaikutukset ja mahdollisuudet)
- Taitorakennuttamisen kokonaisuus, ITO, KTO ja Lappeenranta toiminta - Osa rautateihin liittyvistä suunnittelusta ELY:ille, esim niiden tiesuunnittelu ja tasoristeysten poistoon liittyvä suunnittelu - Ratapihat toiminnallinen ja liikenteenohjauksen kokonaisuus yhdessä LIHA:n kanssa - Liikenteenhallintakokonaisuus strategisen hankkeen tulosten perusteella yhteistyön prosessit - Projektipäälliköiden tulee oppia johtamaan eri väylämuotojen projekteja - ELY yhteistyön kehittäminen suunnittelun ohjauksessa ja investoinneissa - Maankäyttöä palveleva suunnitteluttaminen - Yhteistyö hankesuunnittelussa laadittavien vaikutusarviointien tekemisessä LJ toimialan kanssa
3. Alueellistaminen
3.1 Mitä tehtäviä / tehtäväalueita voidaan siirtää Lappeenrantaan (nimettyjen lisäksi)
Projektipäälliköistä 5 henkilön työpaikka on jonkin ELY:n tiloissa. Lappeenrantaan on rekrytoitu 1 taitorakenneyksikön henkilö ja toinen on haussa headhunterin toimesta, kiinnostus avoimen hauan kautta on ollut vähäistä. Kokonaisia tehtäväalueita ei ole sirrettävissä.
4. Toimenpiteet
4.1 Osaamisen kehittämisen painopisteet ja toimenpiteet (myös osaamisen varmistamisen toimenpiteet)
- Tuottavuuden parantamisen toimenpiteet tilaajana - Projektien johtaminen, turvallisuusmenettelyjen varmistus - Kustannushallinnan osaaminen suunnittelusta toteutukseen sekä menettelyt että käytännön osaaminen - Sijaisuuksien järjestelyt ITO
Päiväys
18.4.2011

Allekirjoitukset	
	Kari Ruohonen
Valmistelija	Toimialan johtaja

Toimiala	Kunnossapitotoimiala
1. Toimintaympäristön muutos henkilöstösuunnittelun kannalta (esim. toimiympäristön ulkoiset muutokset ja strategiset linjaukset)	
<ul style="list-style-type: none"> • Kunnossapidon suunnittelun yhtenäistäminen • Kunnossapidon hankintatoimen yhtenäistäminen ja kehittäminen • Väyläyksiköiden rooli ja asema selkeyttäminen • Turvallisuusjohtamisjärjestelmän uudistus • Kilpailun avautuminen radan- ja vesiväylienpidossa sekä merenmittaustoiminnassa • Elyjen infrahankintojen ja toimintajärjestelmän kehittämisen vastuun uusi systematiikka • Väylätekniisten ohjeiden tarpeen lisääntyminen kunnossapidon kilpailun laajetessa vesiväylienpidossa ja kun mm. liikenteenohjaus eriytetään VR Groupista. • Turvallisuusjohtamisen laajeneminen vesi- ja tiepuolille • Verkon käyttötarpeiden kasvu Suomen talouden noustessa väylärahoituksen laskiessa ja elinkaarihallinnan merkityksen kasvaessa • Ilmastonmuutoksen hillintään, varsinkin energiankulutuksen vähentämiseen, tarvittavat panokset • Älyliikenteen palvelujen laajenemiseen liittyvä uusi tekniikkaa erityisesti tieverkolle • Tuottavuusohjelma ja alueellistaminen • Kansainvälisen merikartoitusyhteistyön merkityksen korostuminen • INSPIRE- ja PSI -direktiivien mukainen julkisen tietoaaineiston saatavuuden edistäminen 	
2. Osaamisen arviointi (erityisesti strategian kannalta)	
2.1 Strategian kannalta keskeiset osaamisalueet (Mitä uutta osaamista tarvitaan, sekä arvio myös siitä, voidaanko osaamista saada uudelleen- tai täydennyskouluttamalla nykyistä viraston henkilökuntaa)	
<p>Kunnossapidon hankinta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Väylänpidon hankintojen kehittäminen, ratojen operatiivisen ylläpidon hankinta sekä ratalaitetekniikka (uusia osaamisalueita) • Rataisännöintiin liittyvät tehtävät (omana työnä uusi osaamisalue) • Vesiväyliin sekä ympäristökysymyksiin liittyvä hankintaosaaminen (uusi osaamisalue) • Ely- hankintojen ohjaus ja kehittäminen (uusi tehtävä) <p>Väylien kunnon ja päivittäisen hoidon hallinta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Väylien kunnon hallinta, kunnossapidon palvelutason ja linjausten määrittäminen, kunnossapidon suunnittelu, kunnossapidon hankinnan kehittäminen ja ratojen kunnossapidon ja vesiväylien operatiivinen hankinta <p>Normien antoon liittyvät viranomaistehtävät</p> <ul style="list-style-type: none"> • Väylänpitoon liittyvien ohjeiden, standardien ja normien laatiminen • Turvallisuuteen, ympäristöön sekä T&K:hon liittyvä tekninen osaaminen • Rataverkon haltijana toimiminen • Kalliorakentamis- ja tunneliosaaminen (osaamista ei tällä hetkellä koko virastossa) 	

- Vesiväylätekniikan osaaminen (osaamisen siirtoa talon/toimialan sisällä tarvitaan)
- Liikenneväylien päälle rakentaminen (osaamista ei koko virastossa)
- Tieliikenteen muuttuvat opasteet, liikennevalot, älyliikennetarkkailut (KTO:lle uusi osaamisalue)
- LVM:stä siirtyvät tieliikenteen ohjauslaitteisiin sekä energiatehokkuuteen liittyvät tekniset ohjeet, ohjauksen kehittäminen ja kv -yhteistyö (uusi osaamisalue)
- EU-säätelyn edellyttämän ISA -osaamisen (Independent Safety Authority) hankkiminen ja varmistaminen (uusi osaamisalue)

Merikartoitus

- Merenmittausten hankinta ja merenmittausaineistotoimitusten analysointi edellyttää syvällistä tietämystä (käytännössä myös merenmittauskokemusta) merenmittauksesta ja aineistojen käsittely/analysointimenetelmistä ja tekniikoista.
- Merenkulkuosaaminen, merikarttojen laadun/luotettavuuden valvonta
- Meriliikenteen ympäristö- ja turvallisuusosaaminen (uusi osaamisalue)
- Merikarttojen ja -palvelujen laadun ylläpito edellyttää syvyystietojen prosessoinnin ja muutostietojen hallinnan analysointi ja tarkastaminen (osittain uusi osaamisalue/osaamisen laajentamisalue)
- Merikartoitusprosessiin liittyvä tietoturvaosaaminen (uusi osaamisalue virastotasolla)

2.2 Mitä osaamista poistuu, mikä on turvattava myös jatkossa

- Maanteiden kunnossapidon kokonaissuunnittelun osaaminen
- Sähköradan kunnossapidon asiantuntemus
- Vesiväylien rakennuttamisen ja väylänhoidon asiantuntemus (5 henkilöä eläköitymässä)
- Ratojen kunnossapidon ohjelmoinnin ja suunnittelun osaaminen
- Talouspäällikkö
- Taitorakentamisen osaaminen (KTO, ITO)
- Geotekninen osaaminen (ITO, KTO)
- Radanpidon turvalaitteet ja tiedonsiirron osaaminen
- Tienvarsilupa-asiat
- Merikartoituksen kansainvälisistä tehtävistä poistuu kaksi avainhenkilöä, osaaminen ja resurssit tulee korvata jatkossakin.
- Merikartoitusosaamisesta voidaan kompensoida nykyisien tehtäväjärjestelyjä, kehittämällä ja siirtämällä osaamista nykyisten henkilöresurssien pohjalta, mutta se aiheuttaa rekrytointitarpeita muihin tehtäviin.

2.3 Osaamiskapeikot (osaaminen on yhden tai muutaman henkilön hallussa)

- Päälysteiden ylläpidon hankinta
- Maanteiden varusteiden ja laitteiden ylläpidon osaaminen
- Ratojen kunnossapito laajasti
- Vesiväyliltä vesirakenteet ja turvalaitetekniikka sekä kanavien ja avattavien siltojen automaatiotekniikka
- Väylätekniikkaan liittyvä turvallisuusvalvonta, työsuojelu, turvallisuuspoikkeamien hallinta, turvallisuusjohtamisjärjestelmät
- Geotekniikka

- Vesiväylien ympäristöosaaminen
- Merikartoituksen substanssiin liittyvien standardien ja kv -käytäntöjen osaaminen
- Merikartoituksen aineistopalveluun liittyvän säädöspohjan ja muuttuvan toimintaympäristön hallinta, verkkopalvelutekniikkojen ja rajapintojen hallinta

Lisäksi:

- Toimialan monet tehtävät vain yhden henkilön varassa
- Merikartoitukseen liittyvän aineistopalvelupyyntöjen volyymin jatkuva kasvu edellyttää ko. toiminnassa tarvittavien henkilöresurssien osaamisen laajentamista

2.4 Mistä osaamisesta/ palveluista voidaan luopua

- Rata- ja vesipuolen kiinteistöjen ja maanhankinnan osaamisesta (Elyjen tehtäviksi)
- Pilaantuneiden maiden kokonaishallinta (siirto Elylle)
- Ajoneuvodynamiikan analyysit ja ajoneuvojen päästölaskelmat

2.5 Mitä osaamista/ palveluja voidaan hankkia jatkossa ostopalveluina

- Vesiväylien hankinta- ja valvontapalvelut osin
- Väylätekniset piirustuspalvelut (omatuotantona tehtävät esitysmateriaalit)
- Ohjeiden julkaisutyö osin Rakennustiedolle (RT)
- Merikartoituksen T&K- ja kehittämisprojektien projektipäällikkö- ja muita projektien hallintaa tukevat palvelut osin
- Merikarttojen virkajakelun kuljetukset
- Merikartta-aineistojen käsittely osin

2.6 Mitä osaamista / tehtäviä voitaisiin jatkossa keskittää oman osaston sisällä tai yhdessä muiden osastojen kanssa (Resurssien hyödyntämismahdollisuudet, sekä tehtävien keskittämisen mukanaan tuomat vaikutukset ja mahdollisuudet)

- Väylänpidon viranomaisasiat (erilaiset lupa-asiat ja kiinteistöt) KTOssa yhteen paikkaan
- Avattavat sillat Lappeenrantaan
- Taitorakenteet KTOhon
- Väylärakenteet KTOhon
- Geotekniikka ITOon
- Teknisten ja turvallisuusohjeiden teko KTOhon
- Hankintaosaaminen KTO:n sisällä
- Projektiosaaminen (mm. tietojärjestelmiin liittyvä tutkimus ja kehittäminen virastotasolla)

3. Alueellistaminen

3.1 Mitä tehtäviä / tehtäväalueita voidaan siirtää Lappeenrantaan (nimettyjen lisäksi)

- Päälysteiden kuntomittausten hankinta ja sopimusten seuranta
- Avattavat sillat
- Eräät lupa-asiat (mm. tasoristeykset, risteämät)
- Turvallisuuden valvonta
- Siltojen hallinta (mm. erikoiskuljetuksiin liittyvä tekninen tuki)

Lisäksi

- Merikartoituksen siirrettävät tehtävät on nimetty v. 2010.

4. Toimenpiteet

4.1 Osaamisen kehittämisen painopisteet ja toimenpiteet (myös osaamisen varmistamisen toimenpiteet)

- Eri kulkumuotojen osaamisen laajentaminen, kunnossapidon suunnitteluun yhtenäinen tarkastelutapa, kulkumuotokohtaisen erikoisasiantuntemuksen säilyttäminen
- Moniosaaminen eri aliprosessien välille, jotta voidaan sujuvasti hyödyntää resursseja tilanteen ja tarpeen mukaan. Lappeenrantaan sijoitettujen tehtävien ja henkilöiden osalta korostuu erityisesti myös työmenetelmien tekninen kehittäminen.
- Osaamisen varmistamiseksi ja kehittämiseksi järjestetään omia sisäisiä koulutuskursseja, teemaluentoja, osallistutaan ulkoisiin koulutuksiin, rekrytoidaan myös osaamista
- Osaamisen varmistamisen toimenpiteet:
 - Työparityöskentely ja sijaisuusjärjestelyjen kehittäminen
 - Yhteisiin ja toisen kulkumuodon projekteihin osallistuminen
 - Ratojen YPI -investointien osalta myös resurssin siirto Investointitoimialalta tai rekrytointi
 - Toimialan sisäiset teemaluennot, opintopiirit ja koulutuspäivät
- Väylänpito-osaston rekrytointitarpeet osaamispotentialien ja kapeikkojen osalta:
 - Kunnossapidon hankinnan kehittämisen asiantuntija 2011
 - Radan kunnossapidon suunnittelun ja ohjelmoinnin asiantuntija 2012
 - Rakennuttajat 2 kpl, v. 2011 ja v. 2013
 - Tiestön kunnossapidon kokonaissuunnittelun asiantuntija 2013
 - Talouspäällikkö 2012
 - Ratasektorin hankinta- ja valvontatehtäviä siirtäminen ostopalveluista omana työnä tehtäväksi (4 henkilöä)
- Väylätekniikkaosaston rekrytointitarpeet:
 - Sillankorjausasiantuntija v. 2011
 - Uuden väylärakennearkitektiin sisäaaja v. 2012
 - Ympäristöasiantuntija v. 2012
 - ISA -asiantuntija v. 2012
 - Laatuinsinööri v. 2012
 - Silta-insinööri v. 2014
 - Maaliikenteen ohjaus- ja turvalaitetekniikan asiantuntija v. 2014.
- Merikartoitusosaston rekrytointitarpeet v. 2010 tehdyn alueellistamissuunnitelman pohjalta:
 - Tarkastaja, merenmittausaineistot v. 2011
 - Suunnittelija v. 2012
 - Tarkastaja, syvyystietojen uusiminen v. 2012
 - Suunnittelija, merikartoitusaineisto- ja verkkopalvelut v. 2013
 - Merenmittauksen hankinta-asiantuntija, yksikön päällikkö v. 2013
 - Sisävesiyksikön päällikkö, v. 2013
 - Paikkatietoasiantuntija v. 2014
 - Merikartoituksen kv -asioiden sihteeri v. 2014

<ul style="list-style-type: none"> ○ Valmistelija, merikartoitusaineisto- ja verkkopalvelut v. 2014 ○ Suunnittelija, tietojärjestelmät v. 2015 	
Päiväys	
Allekirjoitukset	
Tapani Määttä	Raimo Tapio
Valmistelija	Toimialan johtaja

Osasto	Liikenteenhallintatoimiala, liikenteen palvelut
1. Toimintaympäristön muutos henkilöstösuunnittelun kannalta (esim. toimiympäristön ulkoiset muutokset ja strategiset linjaukset)	
<p>Liikennemäärien ja turvallisuusriskien kasvaessa liikenteenhallinnan merkitys tulee lähitulevaisuudessa kasvamaan. Liikenneviraston strategiset tavoitteet ja toiminnan tehostaminen teknologiaa hyödyntäen avaavat uusia mahdollisuuksia, mutta kasvattavat tehtäväkenttää ja -määrää liikenteenhallinnan toimialalla. Kansainväliset ja kansalliset velvoitteet tulevat lisäämään liikenteenhallinnan tehtäviä.</p> <p>Merkittävä liikenteenhallinnan kehityssuunta on yhä laajempi fyysiseen liikenneverkkoon liittyvä digitaalisesta tiedosta koostuva mittaus-, tieto- ja palveluverkko. Matka- ja kuljetusketjujen toimivuuden kannalta on keskeistä tämän tiedon tehokkaampi hyödyntäminen sekä verkon hallinnassa että loppukäyttäjän liikkumispalveluja tarjottaessa. Suunnittelukaudella liikenteenhallinta tulee kasvattamaan rooliaan tiedon tuottajana ja hyödyntämisen edistäjänä esimerkiksi kaupunkiseutujen joukkoliikenteen informaatiopalveluiden parantamisessa ja solmukohtien (esim. satamat) tehostamisessa.</p> <p>Kaikkien kulkumuotojen verkollinen hallinta tähtää lähitulevaisuudessa yhteiskunnan kannalta tehokkaampaa, turvallisempaan ja ympäristöystävällisempään käyttöön. Lisäksi rautatieliikenteen kilpailun avautuminen tulee vaatimaan suunnittelukaudella virastotasoista päätöstä viraston roolista, tehtävistä ja niiden toteuttamistavasta uudessa tilanteessa. Verkon ja sen kapasiteetin tehokas hallinta sekä liikennöitsijöiden tasapuolinen kohtelu vaatii osaamista ja resursointia liikennöinnin suunnittelutehtäviin, kapasiteetin jakoon ja ratapihojen käyttöön liittyen. Osittain tätä saadaan toimialalla omaa osaamista kehittäen ja tehtäviä priorisoimalla vahvistaen, mutta mahdollisuudet ostaa osaa näistä ns. viranomaispalveluista muilta toimijoilta, esimerkiksi yhtiötettävältä rautatieliikenteen ohjauksesta, tulee selvittää suunnittelukauden alkuvaiheessa.</p> <p>Talvimerenkulun toimintamallin mahdollinen muuttuminen (useita palveluntuottajia uusien murtajainvestointien myötä) ja tarve mahdolliseen vahvempaan valtakunnalliseen koordinointiin jäänmurrossa tullaan selvittämään (kuka, miten) suunnittelukauden alussa.</p>	
2. Osaamisen arviointi (erityisesti strategian kannalta)	
2.1 Strategian kannalta keskeiset osaamisalueet (Mitä uutta osaamista tarvitaan, sekä arvio myös siitä, voidaanko osaamista saada uudelleen- tai täydennyskouluttamalla nykyistä viraston henkilökuntaa)	
<p>Liikenteenhallinta on toimintana ja osaamisenäkökulmasta varsin laaja kokonaisuus. Keskeistä osaamista ovat mm. liikenneverkkotasoinen liikenteenhallinta (tilannetietoisuus, kapasiteetti, vaikuttavuus), liikenteenhallinnan ja sen järjestelmien toiminnallinen tuntemus ja vaikuttavuusmahdollisuudet sekä tietopohjaisen väyläinformaation käyttömahdollisuudet matka- ja kuljetusketjujen toimivuuden kehittämisessä sekä kyky hyödyntää teknologiaa mahdollimman tehokkaasti palvelemaan loppukäyttäjää tehokkain,</p>	

innovatiivisin ja loppukäyttäjää palvelevin keinoin. Tulevaisuuden kannalta keskeiseksi laaja-alaiseksi osaamiseksi on tunnistettu liikenteenhallinnan substannisosaamisen lisäksi mm. perustason hankinta- ja tietojärjestelmäosaamisen vahvistaminen laajasti osaston henkilöstössä. Lisäksi tietoarkkitehtuurit ja projektinhallinta ovat osaston kannalta merkittävää osaamista.

2.2 Mitä osaamista poistuu, mikä on turvattava myös jatkossa

Osaston melko nuoren keski-ikä takia suunnittelukauden poistuma tapahtuu lähinnä määräaikaisten sopimusten päättymisen (3 kpl), muutaman eläköitymisen (5 kpl) ja mahdollisten irtisanoutumisten myötä. Tarve korvausrekrytoinneille on näissä tilanteissa usein kriittinen tehtävien laajuuden ja operatiivista toimintaa tukevan luonteen takia. Vuosien 2011-2012 suunnitellun poistuman yhteydessä on kartoitettu asiantuntijoiden tämän hetkistä tehtävistä ne, joiden kohdalla uuden henkilön korvausrekrytointi on pakollista.

2.3 Osaamiskapeikat (osaaminen on yhden tai muutaman henkilön hallussa)

Suunnittelukaudella kansainvälisen ja kansallisen yhteistyön merkitys tulee kasvamaan entisestään. Meri- ja ratapuoella resurssointi on ohut strategisen tason työssä ja tieliikenteessä keskeistä kansainvälistä vaikuttamista ostetaan konsulteilta. Nykytilassa on osaamiskapeikko liikenteenhallinnan neliporrasmallin edistämisestä suunnittelun alkuvaiheesta. Osaaminen liikenteenhallinnan vaikutusmekanismeissa on keskeinen osa kansainväliseen, kansalliseen ja julkiseen keskusteluun osallistumista.

Matkaketjujen sujuvuuden korostaminen ja joukkoliikenteen vahvempi rooli liikennevirastossa aiheuttaa kasvavaa osaamis- ja resurssitarvetta alueelliseen yhteistyöhön etenkin joukkoliikenteen puolella. Verkon täsmällisyyden ja ennustettavuuden kehittäminen sekä loppukäyttäjille tarjottavat liikennetietosisällöt tulevat vaatimaan jatkossa toimialalta uuden resurssin ja osaamista.

Liikenteenhallinnan alueellinen edistäminen sekä tieliikenteen tehokas ja valtakunnallisesti yhtenevä vaihtuva ohjaus (liikennevalot, vaihtuvat nopeusrajoitukset) vaativat liikennevirastolta linjaus-, ohjeistus- ja yhteistyötä alueellisiin toimijoihin päin. Alueellinen yhteistyö etenkin ELYjen kanssa edellyttää koordinoivaa henkilöä liikenneviraston puolelta. Verkon liikennöitävyyden seuraaminen ja verkkotasoinen liikenteenhallinta niin tie- kuin rautatieliikenteessä on keskeinen tavoite ja vaatii osaamista suunnittelukauden aikana.

(Tie)liikenteen ohjaus- ja tunnelijärjestelmien suunnittelu- ja hankkeiden teknisessä määrittelyvaiheessa tullaan jatkossa tarvitsemaan liikenteenhallinnan osallistumista, jotta järjestelmien koko elinkaari suunnittelussa, toteutuksessa, käytössä ja ylläpidossa toteutuu tehokkaasti. Ohjaustoiminnan tuki (liikennekeskukset) on resurssoitu niukasti ja yhteistyön tiivistäminen ELYjen ja Kaakkois-Suomen VALTTI-yksikön kanssa edellyttää uutta resurssia.

2.4 Mistä osaamisesta/ palveluista voidaan luopua

Osasto ostaa VR:lta vuosittain liikenteenohjauspalveluita n. 450 htv. Liikenteenohjauspalvelujen organisointi otetaan suunnittelukaudella uudelleen

tarkasteltavaksi ja tavoitteena on vähentää merkittävästi ostettavien liikenteenohjauspalvelujen määrää automatisoimalla ja keskittämällä toimintoja tekniikan avulla. Operatiivisten liikennekeskusten palvelutason määrittely määrittelee osittain osaston mahdollisuuksia luopua määrättyistä tehtävistä.

2.5 Mitä osaamista/ palveluja voidaan hankkia jatkossa ostopalveluina

Suunnittelukauden aikana nopeasti laajeneva mittaus-, tieto- ja palveluverkko sekä suuri määrä uusia tietojärjestelmiä edellyttävät käyttönoton jälkeisen ylläpito- ja huoltotyön hallittua ulkoistamista palveluntuottajille. Huoltotehtävistä ja yksittäisten laitteiden ja järjestelmien ylläpidosta luovutaan pitkällä aikavälillä siirtämällä ne ulkopuolisilta toimijoilta hankittavaksi työksi/palveluksi. Ylläpitopalveluiden suunnittelu, hankinta ja valvonta edellyttävät virastossa osaamista ja resursseja mm. järjestelmä/aluevastaavien, asiakkuusyhteys henkilöiden muodossa.

2.6 Mitä osaamista / tehtäviä voitaisiin jatkossa keskittää oman osaston sisällä tai yhdessä muiden osastojen kanssa (Resurssien hyödyntämismahdollisuudet, sekä tehtävien keskittämisen mukanaan tuomat vaikutukset ja mahdollisuudet)

Liikenteenohjausosasto on keskeinen yhteistyökumppani liikenteenhallinnan kehittämisessä. Operatiivisen toiminnan asiantuntemus otetaan mukaan kehittämistyöhön mm. edelleen kehitettävänä yhteistyönä operatiivisen osaston päälliköiden, kouluttajien ja mahdollisten järjestelmien pääkäyttäjien kanssa.

Toiminnan tuki- ja taloustehtävät ovat keskeinen osa sujuvaa toimintaa. Riittävä henkilömäärä talouden suunnitteluun, päivittäiseen toimintaan ja seurantaan tulee varmistaa toiminnan tehokkuuden ja mm. sisäisen valvonnan näkökulmasta. Lisäksi toimialan assistenttimäärä tulee olla riittävä henkilömäärään suhteutettuna. Toimintaa voidaan keskittää, mutta tasa-arvoisuus virastossa ja riittävä resursointi tulee varmistaa toimintatavasta riippumatta.

3. Alueellistaminen

3.1 Mitä tehtäviä / tehtäväalueita voidaan siirtää Lappeenrantaan (nimettyjen lisäksi)

Liikenteen palvelut osaston henkilöstöstä noin 30 (rekrytoinnit osittain kesken) on sijoittunut Pasilaa ja 15 muille paikkakunnille. Suunnittelukauden aikana on korvausrekrytoinneista telematiikkaan ja liikenteenhallinnan teknisen elinkaaren hallintaan liittyvät rekrytoinnit mahdollista keskittää Lappeenrantaan lähellä sijaitsevan Kaakkois-Suomen VALTTI-yksikön kanssa tehtävän yhteistyön ja synergiaetujen näkökulmasta.

4. Toimenpiteet

4.1 Osaamisen kehittämisen painopisteet ja toimenpiteet (myös osaamisen varmistamisen toimenpiteet)

Tulevaisuuden kannalta keskeiseksi osaamisen kehittämiseksi on tunnistettu mm. hankinta- ja tietojärjestelmäosaamisen vahvistaminen sekä tietoarkkitehtuuri- ja projektihallintaosaamisen kehittäminen. Osaamisen kehittämisessä pyritään laajentamaan kapeaa osaamisepohjaa (tieto vain muutamilla asiantuntijoilla) edellä mainituissa asioissa toimintatapoja yhtenäistämällä (tieto) ja mentoroinnin avulla (kyvykyys soveltaa). Osaamisen kehittäminen tulee suunnittelukauden alkupuolella

keskittymään lisäksi oman osaamisen ja hyvien käytäntöjen laajentamiseen muiden kulkumuotojen projekteihin osallistumalla ja osaamista laajasti ja kulkumuotoriippumattomasti projekteissa käyttämällä.

Nykyresursoinnin riittävyys tulevaisuudessa kasvavalla toimialalla edellyttää toiminnan merkittävää tehostamista sekä ylläpito- ja huoltotehtävistä luopumista ja ostopalveluihin siirtymistä. Lisäksi tämä edellyttää henkilöstöä uuteen osaamiseen kannustavaa henkilöstöpolitiikkaa ja järjestelmällistä koulutukseen panostamista.

Päiväys

18.04.2011

Allekirjoitukset

Virpi Anttila

Osaston johtaja

Tiina Tuurnala

Toimialan johtaja

Osasto	Liikenteenhallintatoimiala, liikenteenohjaus-osasto
1. Toimintaympäristön muutos henkilöstösuunnittelun kannalta (esim. toimiympäristön ulkoiset muutokset ja strategiset linjaukset)	
<p>Liikennevirasto panostaa voimakkaasti älyliikenteeseen ja verkollinen liikenteen hallinta lisääntyy. Älyliikenteen uusilla teknologiaratkaisuilla helpotetaan kuljetusten ja matkustajien liikkumista. Liikennevirasto tuottaa tietoja, joiden oikeellisuus varmistetaan liikennekeskuksissa. Työn luonne on ympärivuorokautiselle päivystystyölle tyypillistä, sen kuormitus vaihtelee sekä liikennetilanteen että olosuhteiden mukaisesti kaikissa liikennemuodoissa.</p> <p>Meriliikenteen voimakas kasvu Itämerellä ja EU:n alueella johtaa komission ja jäsenvaltioiden tahtoon sekä valvoa että ohjata liikennettä rannikoillaan ja aluevesillään. Alusliikennepalvelun (VTS) ja ilmoittautumisjärjestelmän (GOFREP) roolit kasvavat. Euroopan unioni on uusimmassa meriturvallisuuspaketissaan edellyttänyt jokaisen jäsenmaan panostavan meriturvallisuuteen ja kehittävän meriliikenteen ohjausta. Alusliikennepalvelun ja satamayhteistyön käynnistäminen keskeisissä satamissa tuo uusia turvallisuusodotuksia. Uuden Länsi-Suomen meriliikennekeskuksen rakentaminen Turku Port Centeriin Turkuun yhdistää kolme läntisen Suomen VTS-keskusta. Samalla se tuo 7 henkilötyövuoden säästön tehtävistä, jotka on hoidettu Vaasassa tilapäisjärjestelyin Rajavartiolaitoksen toimesta. Uusia tehtäviä tulee EU:n toimesta lisää: suojasatamavalmius, reittijakojärjestelmien valvonta, SafeSeaNet ilmoitukset.</p> <p>Rautatieliikenteessä käytännön operatiivinen ohjaustyö ostetaan VR:ltä mutta kilpailun avautumisen myötä rautatieliikenteen ohjaustyö erotetaan omaksi yhtiökseen. Vuosia jatkunut rautatieliikenteen ohjaustyön henkilöstön sopeuttaminen jatkuu uuden teknologian helpottaessa liikenteenohjaustyötä. Tavoitteena on vähentää toimipisteitä ja yhdistää alueellisia liikenteenohjauskeskuksia. Alueellisen liikenteen ohjauksen tehtävät selkeytyvät koskemaan liikennekeskustyötä. Radanvarressa suoritettava vaihdetyö ostetaan. Kustannussyistä kaikkea linjaliikenteen vaihdetyötä ei ole järkevää automatisoida. Liikenneviraston rautaliikennekeskuksen tehtävänä on viranomaisena valvoa liikenteen yleistä sujuvuutta sekä liikenteenohjauspalvelun tasapuolisuutta, ratkoa liikenteellisiä häiriötilanteita sekä toimia erilaisissa viranomaistehtävissä rautatieliikenteessä. Henkilöliikenteen avautuessa kilpailulle tulee rautaliikennekeskuksen koordinoiva rooli korostumaan.</p> <p>Tieliikenteen ja kuljetussuoritteiden kasvaessa sekä julkisen liikenteen korostuessa ilmastonmuutoksen hallinnassa, liikenteen ohjauksen rooli kasvaa liikenteen häiriötilanteiden ja sujuvuuden edistämiseksi sekä tiedottamisessa. Tieliikenteessä älyliikenteen merkitys ja potentiaali liikenneturvallisuuden ja sujuvuuden parantamiseksi korostuu lisääntyneinä ohjausvastuina, mm. vaativat tunneliohjausjärjestelmät lisääntyvät. Häiriönhallinta ja liikenteen uudelleen reititys häiriötilanteissa vaatii liikennekeskuksen nopeaa puuttumista tilanteisiin. Tilannetietoisuus ja tilannekuva korostuvat ja älyliikenteen hyödyntäminen lisääntyy viranomais- ja urakoitsija- sekä mediayhteistyössä.</p>	

2. Osaamisen arviointi (erityisesti strategian kannalta)
2.1 Strategian kannalta keskeiset osaamisalueet <i>(Mitä uutta osaamista tarvitaan, sekä arvio myös siitä, voidaanko osaamista saada uudelleen- tai täydennyskouluttamalla nykyistä viraston henkilökuntaa)</i>
<p>Alusliikennepalvelussa alusliikenneohjaajalla tulee olla Liikenteen turvallisuus viraston myöntämä pätevyys toimia alusliikenneohjaajana. Pätevyystodistuksen myöntämisen edellytyksenä on, että hakija on suorittanut hyväksytysti alusliikenneohjaajan peruskoulutuksen ja että hän hallitsee tarvittavassa laajuudessa suomen, ruotsin ja englannin kielen. Jos pätevyystodistus oikeuttaa antamaan navigointiapua ja alusliikenteen järjestelypalvelua, edellytetään lisäksi, että hakija on suorittanut vahtiperämiehen tutkinnon ja saanut vahtiperämiehenkirjan.</p> <p>Rataliikennekeskuksessa vaaditaan laaja rautatieliikenteen ohjauksen pohjakoulutus ja pitkä käytännön kokemus liikenteenohjustyöstä. Käytännössä työkokemusta vaaditaan useiden vuosien ajalta. Mediatyhteydet sekä toimintakyky nopeasti muuttuvissa tilanteissa vaativat kykyä hahmottaa kokonaisuuksia. Turvallisuussäännösten tuntemus sekä erilaisten liikenteenhallintaan liittyvien järjestelmien tuntemus on keskeinen vaatimus.</p> <p>Tieliikennekeskuksien toiminnassa korostuu aktiivinen ja ennakoiva rooli liikenteen- ja häiriönhallinnassa sekä viranomaisyhteistyössä sekä lisääntyvässä määrin tiedottamisessa mediaan ja tienkäyttäjiin. Työn luonne muuttuu tiedonvälittäjästä tiedon analysoijaksi ja päätöksentekijäksi.</p> <p>Viraston nykyisellä muulla henkilöstöllä ei ole juurikaan sellaista osaamista tai pätevyyttä, joka valmistaisi liikennekeskustyöhön. Liikenneohjaajien peruskoulutusta yhdenmukaistetaan häiriönhallinnan, tekninen osaamisen, olosuhdetietojen ja liikenteen analysoinnin sekä lain tuntemuksen osalta. Erityiskoulutusta liikennemuotoikohtaisiin ominaispiirteisiin tulee kehittää mm. kansainvälisin yhteyksin. Viestintäkoulutusta lisätään.</p>
2.2 Mitä osaamista poistuu, mikä on turvattava myös jatkossa
<p>Kokemusperäinen liikennemuotoikohtainen osaaminen tulee tekemällä, koulutus ohjaa oikeaan suuntaan. Liikennekeskustyöhön syntyy osaamisvaje jokaisen henkilöstövaihdoksen yhteydessä, koska rekrytoitavan uuden liikenneohjaajan pätevytyminen tehtäviinsä vie noin yhden vuoden. Tietotekniikka ei korvaa ihmisen osaamista ja päätöksentekoa käytännön asioista. Henkilöstön pätevyystaso tulee säilyttää turvallisuuden takaamiseksi.</p>
2.3 Osaamiskapeikot <i>(osaaminen on yhden tai muutaman henkilön hallussa)</i>
<p>Alusliikennepalvelussa teknistä osaamista on liian vähän. Kukin keskus tarvitsee vähintään kaksi järjestelmien pääkäyttäjää alusliikenneohjaajan pätevyyden lisäksi.</p> <p>Alusliikennepalvelun kapean toimialueen koulutuksen hankkiminen on hankalaa. Tällä hetkellä vaihtoehtoina ovat joko tilauskurssi Suomessa tai lähetettävä ulkomaille koulutukseen.</p> <p>Rautatieliikenteen osalta kokemusta ei ole tällä hetkellä suoraan hankittavissa muualta kuin VR:n organisaatiosta. Soveltuva pohjakoulutus on alueohjaajan koulutus ja työkokemus. Osalla rataliikennekeskuksen henkilöistä on erityisiä osaamisalueita, jotka ovat</p>

henkilösidonnaisia eikä vastaavaa tietotaitoa ole suoraan hankittavissa.

Tieliikenteen ohjauksen osalta tienpidon ja urakoitsijayhteistyön tunteminen on tärkeää.

Liikenteen ohjaus -osaston resurssit ovat mitoitettu vain liikennekeskustuksen tekemiseen ja sen johtamiseen, laajempi toiminnan kannalta välttämätön ylläpito- ja kehittämistoiminta tapahtuu liikenteen palvelut -osastolla.

2.4 Mistä osaamisesta/ palveluista voidaan luopua

Turun meriliikennekeskuksen perustamisen yhteydessä voidaan yhdistää kolme nykyistä (Archipelago VTS, West Coast VTS ja Bothnia VTS). Samalla voidaan uudelleen järjestellä kiinteistöhuollon tehtäviä.

Ostopalveluna toteutettavan alueellisen rautatieliikenteen ohjauksen alueellisia liikenteenohjauksen toimipisteitä vähennetään ja niitä yhdistetään.

Tieliikenteen ohjauksen tehtävissä voidaan selvittää tienkäyttäjän käyttäjän linjan joko osittain tai kokonaan ulkoistamista. Viidettä tieliikennekeskusta Lappeenrantaan ei perusteta.

2.5 Mitä osaamista/ palveluja voidaan hankkia jatkossa ostopalveluina

Tienkäyttäjän linjan osittainen tai kokonaan ulkoistamisen selvittäminen yhteistyössä kunnossapidon ja ELY:jen kanssa.

2.6 Mitä osaamista / tehtäviä voitaisiin jatkossa keskittää oman osaston sisällä tai yhdessä muiden osastojen kanssa (Resurssien hyödyntämismahdollisuudet, sekä tehtävien keskittämisen mukanaan tuomat vaikutukset ja mahdollisuudet)

Liikennekeskustoiminnan kehittäminen tehdään yhteistyössä liikenteen palvelut -osaston kanssa. Tienkäyttäjän linjasta mahdollisesti luopumisen yhteydessä voidaan arvioida uudelleen tieliikenteen ohjauksen toiminta- ja palvelukokonaisuus, jolloin selvitetään tekniset ja toiminnalliset edellytykset mm. yöpäivystyksen laajuudesta ja toimipisteiden määrästä. Tienkäyttäjän linjan palvelun järjestäminen arvioidaan uudelleen kunnossapidon ja ELY:jen kanssa. Alusliikennepalvelun sektorien uudelleen arviointi suoritetaan vuoteen 2015 mennessä.

Liikennekeskusten toiminnassa korostuu viranomais- ja seutuyhteistyö, jota on kaikissa liikennekeskuksissa. Tämä yhteistyö tulee olemaan keskeinen jatkokehityskohde pitkäaikaisen seudullisen yhteistyön lisäksi. Liikennekeskuksilla on keskeinen rooli Liikenneviraston operatiivisessa varautumisessa.

3. Alueellistaminen

3.1 Mitä tehtäviä / tehtäväalueita voidaan siirtää Lappeenrantaan (nimettyjen lisäksi)

--

4. Toimenpiteet

4.1 Osaamisen kehittämisen painopisteet ja toimenpiteet (myös osaamisen varmistamisen toimenpiteet)

Meriliikenteen ohjaukselle laaditaan laatu järjestelmä, jonka pidemmän aikavälin tavoitteena varmistaa alusliikennepalvelun palvelutaso sekä merenkulun turvallisuus.

Kielitaito on pätevyyden olennainen osa ja kommunikointikoulutusta lisätään. Laatujärjestelmän mukaisen koulutusjärjestelmän laadinta valmistuu tänä vuonna ja sen auditoi Liikenteen turvallisuusvirasto.

Rataliikennekeskukselle ja rautatieliikenteen ohjaukselle laaditaan koulutusohjelma, joka auditoidaan ulkopuolisen toimesta. Rataliikennekeskuksen henkilöstön keski-ikä on korkea ja uuden henkilön kouluttaminen vie aikaa n. 6 kk - 1v. Riittävän osaamiskapasiteetin varmistaminen tulee hoitaa aktiivisella ja ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla.

Tieliikenteenohjauksen osalta on käynnistetty liikenneohjaajien koulutusohjelman laadinta. Koulutusohjelman lyhyen aikavälin tavoitteena on vakioda tieliikenneohjaajien teoreettinen tiedot ja osaaminen samalle tasolle. Pitemmällä aikavälillä tavoitteena on päteviä hyväksytysti suoritettua tutkinnon/kurssien kautta.

Rekrytointisuunnitelmassa esitettyjen korvausrekrytointien toteutumatta jättäminen edellyttää virastotasoisia operatiivisen toiminnan palvelutason muutospäätöksiä. Nämä mahdolliset toimenpiteet vaativat sekä toiminnallisia että teknisiä valmisteluja ja ovat siten tarvittaessa toteutettavissa vasta suunnittelukauden loppupuolella.

Liikenteenohjausosaston toiminnan jatkokehittämisessä painotetaan erityisesti seudullista viranomaisyhteistyötä ja keskeistä roolia joukkoliikenteen osalta. Toiminnan luonnetta kehitetään entistä proaktiivisemmaksi mm. tilannetietoisuutta parantamalla.

Päiväys

18.4.2011

Allekirjoitukset

Osaston johtaja	Toimialan johtaja
-----------------	-------------------

Toimiala	Hallinto-toimiala
<p>1. Toimintaympäristön muutos henkilöstösuunnittelun kannalta (esim. toimiympäristön ulkoiset muutokset ja strategiset linjaukset)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laki julkisen hallinnon tietohallinnon ohjauksesta ja asetus tietoturvallisuudesta lisää velvotteita - VIPin tuottamien valtionhallinnon yhteiset ict-palveluiden vaikutus viraston tietohallinnon rooliin, joka muuttuu kohti substanssin tukemista. - Tietohallinnon sopimusten hallinta ja kilpailuttaminen - Liikenneviraston tiedonhallinnan koordinoituun kehittämiseen panostaminen. - Valtion konserniohjaus vahvistuu. Tieto-järjestelmiä ja hallinnon prosesseja yhtenäistetään. - Yhteinen talous- ja henkilöstöhallinnon ratkaisu (Kieku) otetaan käyttöön 2014. Käyttöönoton valmistelu on aloitettava vuonna 2012. Ratkaisut lisäävät itsepalvelua ja muuttavat hallinnon roolia. - Yhteisen palvelukeskuksen toimintoja ja työnjakoa viraston kanssa kehitetään. - Livin toiminnanohjaus-järjestelmän (Sampon) käyttöönotto vuonna 2011. - Kolmen suuren toimipisteen yhdistäminen yhdeksi remontoiduksi päätoimipisteeksi Helsingin Itä-Pasilaan vuosina 2011 ja 2012. - Assistenttipalveluiden perustaminen vuoden 2011 alusta. - Alueellistaminen ja tuottavuusohjelma. 	
<p>2. Osaamisen arviointi (erityisesti strategian kannalta)</p>	
<p>2.1 Strategian kannalta keskeiset osaamisalueet (Mitä uutta osaamista tarvitaan, sekä arvio myös siitä, voidaanko osaamista saada uudelleen- tai täydennyskouluttamalla nykyistä viraston henkilökuntaa)</p>	
<p>Tieto-osasto: Lisäpanostusta kokonaisarkkitehtuurin hallintaan, suunnitteluun ja ohjaukseen. Vaadittua osaamista ei voida saavuttaa nykyisen henkilöstön koulutuksella.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teknologia-arkkitehtuuriosaamiseen tulee saada vahvistusta. Virastossa on 2 osaajaa nyt. 2-3 potentiaalista osaajaa on mahdollista saada täydennyskouluttamalla omasta väestä. - Projektityö- ja päällikköosaamisessa sekä hankejohtamisosaamisessa on puutteita, kouluttautuminen ulkopuolisella koulutuksella. - Hankintojen, sopimusten ja lisenssien hallinnan resursointi ja strateginen osaaminen on puutteellista. Edellyttää nykyisen osaamisen kehittämisen lisäksi rekrytointia. <p>Järjestelmien hallintaan ja järjestelmäarkkitehtuurin kehittämiseen ja ohjaukseen ei tällä hetkellä ole riittävästi resursseja. Osaamista sisäisillä tai ulkoisilla rekrytoinneilla ja koulutuksella.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asiakirjahallinnon ohjauksen kehittäminen vaatii oman asiakirjahallinnon henkilöstön osaamisen kehittämisen lisäksi myös ulkopuolista konsulttiapua. <p>Talousoasto:</p> <p>keskeisiä osaamisalueita ovat menojen ja tulojen käsittelyyn, kirjanpitoon ja</p>	

tilinpäätökseen, sisäiseen laskentaan, raportointiin ja taloustietoa sisältäviin järjestelmiin (kuten Sampo) sekä käyttöomaisuuskirjanpitoon ja EU-rakennerahastohallinnointiin liittyvä osaaminen.

- Hyvän hallintotavan varmistaminen.
- Päätöksenteon tukemiseen ja toiminnan analysointiin liittyvien tietojen käsittely korostuvat.
- Virastokohtaiset sisältömäärittelyt ja järjestelmien käyttöönotto.

Edellyttävät nykyisen henkilöstön täydennyskouluttamista ja talousosaston vahvuuteen merkittyjen kahden tällä hetkellä virkavapaalla olevan henkilön palaamista talousosastolle. Lisäksi eläköitymisestä seuraa tietohallinnon budjetoinnin ja seurannan osaamisen poistumista, minkä vuoksi esitetään taloussuunnittelijan rekrytoimista syksyllä 2011.

Henkilöstö:

Palvelusuhdeasioihin, palkkaus/ palkitsemiseen ja työnantajatoimintaan liittyvä osaaminen, työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvä osaaminen, henkilöstötietojärjestelmiin liittyvä osaaminen, osaamisen kehittämiseen, rekrytointiin ja henkilöstösuunnitteluun liittyvä osaaminen.

Osaaminen saadaan pääsääntöisesti siirtämällä osaamista nykyisille henkilöstölle sekä myös uudelleen- ja täydennyskouluttamalla nykyistä henkilöstöä. Työsuojelupäällikön sisäistä rekrytointia loppuvuodesta 2011 sekä henkilöstöasiantuntijaa 2013-2015 varmistaakseen osaamisen säilymisen myös jatkossakin.

Hallintopalvelut:

- Assistenttipalveluiden jäsenten ammattitaito keskeistä. Moniosaamiseen pyrittävä. Assistentteja on koulutettava uusien järjestelmien käyttöön ja heidän tehtäväkuviaan on yhdenmukaistettava. Assistenttien tietoteknisiä taitoja ja eri väylämuotojen tuntemusta on kasvatettava. Osa nyt eläköitymässä olevista assisenteista ei ole kovin halukas oppimaan uutta. Keskeinen osaamisalue on hallinnon hankintojen osaaminen. Tätä osaamista osastolla on jonkin verran. Lisäkoulutusta tarvitaan.

2.2 Mitä osaamista poistuu, mikä on turvattava myös jatkossa

Tiedonhallinnon talouden suunnitteluun ja toiminnan raportointiin sekä tietoturvaan erikoistunut henkilö (2012 alussa.) Taloustehtävät siirretään talousosastolle.

-Peruspalvelut

-It-hankintatoimi

- Meriosaston tietojärjestelmien ja tietokantaympäristön ylläpito- ja kehitystehtävät, sovelluskehitys- ja integraatiotyö sekä järjestelmäarkkitehtuurin asiantuntijatehtävät.(1).

- Kehittämisen toimintamallien ohjaamisen ja laadunvarmistuksen osaamista poistuu 1 hlöä 2015.

Vakinaisten ja määräaikaisten arkistinhoitajien vähyys vaarantaa arkistolain velvoitteiden mukaisen arkistohoidon. Lyhyen ajan sisällä on lähtenyt ja on lähdössä 3 määräaikaista arkistinhoitajaa heidän saatuaan vakituisen työn muualta. Kirjaajista eläköityy 1 2014.

Kirjaston 2,5 henkilöstä eläköityy 2. Liikennealan erikoiskirjaston Suomessa palvelut tulee turvata jatkossa joko varmistamalla kirjaston resursointi, ulkoistamalla tai yhteistyönä muun toimijan kanssa.

Talous: Suunnittelukaudella poistuu "rautaisia" laskentatoimen ammattilaisia ainakin noin 3 htv.

Jos palvelukeskuksen (Palkeet) taloushallinnon perusprosessien osaaminen kasvaa riittävästi ja se pystyy vastaanottamaan peruskonseptista jossain määrin poikkeaviakin tehtäviä, niin se voi ottaa suuremman vastuun peruskirjanpidosta. Talousosastolla on kuitenkin tällöinkin oltava osaamista varmistaa hyvän kirjanpitotavan toteutuminen.

Jatkossa on myös turvattava osaaminen toteuttaa ja kehittää ns. lisäarvopalveluja (toiminnan ohjausta tukevat palvelut, sisäinen laskenta, raportointi).

Henkilöstö: Erityisesti työhyvinvointiin, työsuojeluun, osaamisen kehittämiseen ja palvelussuhdeasioihin liittyvää osaamista poistuu lähitulevaisuudessa. Jatkossa turvattava myös koko henkilöstöalueen monitaitoisuus ja -osaaminen.

Hallintopalvelut:

- Kielipalveluiden ja graafisen viestinnän osaaminen on vähentynyt. Kielipalveluiden osalta on turvattava lakisääteisten velotteiden edellyttämät kielipalvelut. Minimimäärä kielipalveluissa on 2 htv, ja 1 htv mikäli valtionhallinnon keskitetty käännöspalvelutoimisto aloittaa Vaasassa. Lappeenrannan toimipisteessä tulisi olla venäjänkielinen kv. yhteistyön osaaja. Graafista osaamista on oltava 0,3 htv, tämä voi olla osa joidenkin assistenttien tehtävistä.

2.3 Osaamiskapeikot (osaaminen on yhden tai muutaman henkilön hallussa)

Tietohallinto-yksikössä käytännössä kaikki keskeiset osaamisalueet ovat tällä hetkellä yhden osaajan varassa. Asiakirjahallinnon keskeisiä tehtäviä on tällä hetkellä huomattavan paljon määräaikailla työntekijöillä.

Talous : Käyttöomaisuuskirjanpidon ja EAKR-hankehallinnoinnin sekä talouden ja toiminnanohjauksen järjestelmäkehittämisen osaaminen.

Henkilöstö: Työhyvinvointi- ja työsuojeluosaaminen, hankintaosaaminen.

Hallintopalvelut:

- Hallinnon hankintojen ja sopimuskäytäntöjen osaaminen.
- Graafista osaamista (julkaisujen ja ilmoitusten taitto)
- Assistenttipalveluiden toimivuus voidaan taata reilun 20 moniosaajan voimin (pääjohtaja ja esikunta 3, toimialasihteerit 5, osastosihteerit 15).

2.4 Mistä osaamisesta/ palveluista voidaan luopua

Meriosaston järjestelmiin liittyvistä ylläpito- ja kehitystehtävistä (ostopalveluna). Kaikkien nykyjärjestelmien osalta tämä ei ole välttämättä mahdollista.

Ostopalveluina hankittavien ICT-peruspalveluiden tuottamiseen tarvittava työmäärä on

yllättävän iso. Tätä tulisi kehittää yhdessä palvelutuottajien kanssa, ja oman työn määrää pienentää.

Liikennevirastolla on suuri liikennealan erikoiskirjasto. Kirjaston ulkoistamisen vaihtoehtona on myös yhteistyömallit muiden alan toimijoiden kanssa, jotta taataan kirjaston säilyminen ja aseman vahvistuminen liikennesektorilla. Henkilöstöhakemiston (Väylän puhelinluettelo) ylläpito pois tieto-osastolta

Talous: Yksityiskohtainen peruskirjanpitojärjestelmien hallinta jää enenevässä määrin palvelukeskuksen vastuulle.

Henkilöstö: Varsinaisesti osaamisista/palveluista ei voida luopua, mutta volyymi pienenee viraston henkilöstön vähetessä. Työnjakoa osaston ja yksiköiden/esimiesten välillä tulee jatkossa vielä selkeyttää ja tarkentaa

Hallintopalvelut:

- Graafisista palveluista voidaan luopua, lahja- ja liikelahjojen varastointi ja lähettäminen voidaan ulkoistaa: kilpailutus on käynnissä. Ilmoitusten teko, julkaisujen taitto ja myynti: kilpailutus jo käynnissä. Tapahtumien ja juhlien järjestäminen voidaan hoitaa ostopalveluna.
- Toimistotarvikevarastojen täydennyspalvelu on jo ostopalvelu (Lindell).
- Autonkuljettajan jäädessä eläkkeelle tulee harkita leasing -autosta luopumista.

2.5 Mitä osaamista/ palveluja voidaan hankkia jatkossa ostopalveluina

Tieto:

- Arkistojen seurantatyötä voidaan osittain hankkia ostopalveluna erityisesti Kansallisarkistolta.
- Saapuvan postin skannaaminen voidaan hankkia ostopalveluina.
- Laitteiden elinkaareen liittyvien palvelujen ulkoistamisen laajennusta on selvitettävä.
- Järjestelmien ylläpito- ja kehitystehtävät niiden järjestelmien osalta, mitä virastossa vielä sisäisesti tehdään.
- Liikennealan erikoiskirjaston kirjastopalvelut

Talous: Joitakin operatiivisia palveluja voitaisiin siirtää palvelukeskukselle, jos ja kun sillä on vastaanottovalmiudet.

Henkilöstö: Operatiivisia henkilöstöhallinnon tehtäviä siirretään edelleen palvelukeskukselle (KIEKU- hankkeen mukaisesti ja aikataululla). Työsuojeluun liittyvät tietyt hankinnat > osastot hankkivat itse puitesopimuksien perusteella. Konsulttien hyödyntämisen lisääminen.

Hallintopalvelut: Virastopalvelut: aulapalvelut, postin käsittely ja jakelu, kahvi- ja tilavaraukset. Tukipalvelut: osa käännöspalveluista, graafiset palvelut lähes kokonaan.

2.6 Mitä osaamista / tehtäviä voitaisiin jatkossa keskittää oman osaston sisällä tai yhdessä muiden osastojen kanssa (Resurssien hyödyntämismahdollisuudet, sekä tehtävien

keskittämisen mukanaan tuomat vaikutukset ja mahdollisuudet)

Paikkatietoon liittyviä tietojärjestelmien yhtenäistämiseen ja kehittäminen olisi hyvä keskittää sisäisesti tieto-osastolle.

Tietojärjestelmiin liittyvä osaaminen ja kokonaisuudenhallinta keskitetään siten, että Liikenneviraston tiedonhallinnan kehittäminen on kokonaisuutena tehokasta, tuloksellista ja strategian mukaista.

Talousoaston sisällä vuodenvaihteessa 2011 perustetulle taloushallinnon peruspalvelut -yksikölle keskitetään nimensä mukaisesti peruspalvelut. Tieto-osaston taloussuunnittelutehtävät on sovittu eläköitymisen yhteydessä (2011-2012 vaihteessa) siirrettäväksi talousoastolle.

Toimialojen talous- ja projektiassistenttien tehtävät kytkeytyvät Sampon käyttöönoton myötä entistä enemmän sopimusten ja tilausten hallintaan ts. lähemmäksi substanssitekemistä.

Taloushenkilöstön yhteistyötä on kuitenkin muodossa tai toisessa syytä lisätä. Ainakin Livin talousryhmän (EK, TAO:n edustajat, toimialojen talouspäälliköt) kokoontumisia pitäisi lisätä ja ryhmän roolia viedä päätösfoorumin suuntaan.

Esikunnan ja talousoaston työ liittyy samoihin prosesseihin. Niiden yhdistämistä kannattaisi ehkä miettiä. Hyötynä saattaisi olla, että sisäisen laskennan kehittäminen saataisiin nykyistä "kivuttomammaksi" ja kehittämistulokset kanavoiduksi tehokkaammin toteutukseen. Voitaisiin myös vähentää yksi johtajan nimike (resurssia tarvitaan tekemiseen, joten htv:tä ei voi vähentää, mutta sen käyttö voitaisiin kohdentaa tehokkaammin).

Henkilöstö: Oman osaston sisällä voidaan keskittää esim. tietojärjestelmiin liittyvää osaamista. Työparijärjestelyillä varmistetaan tiettyjen asioiden keskittäminen ja samalla myös osaamisen varmistaminen. Työsuojeluosaamista tarvitaan jatkossakin osastolla, mutta esim. työsuojelupäällikkö voi olla muulta osastoltakin.

Hallintopalvelut:

- Sihteeripoolia on kehitettävä moniosaajien työympäristöksi. Vuonna 2011 toteutettu puolittainen keskittäminen ei riitä, vaan pooliin on saatava kaikki sihteerit ja assistentit eri toimialoilta. Assistenttien tehtävät kuvataan tarkasti, päätetään palvelut joita assistentit tuottavat ja sovitaan toimintatapa uusien järjestelmien, esimerkiksi Sammon, käyttöönotossa. Toimisto- ja talousassistenttien tehtävien rajaukset selvitetään. Neuvottelukeskukseen ja muiden neuvottelutilojen palvelut, rajapinnat neuvoteltava tietohallinnon kanssa.

-Matkustuspalveluiden edelleen keskittäminen, assistenttipalveluissa tehdään tätä edelleen jonkin verran.

- Hallintopalveluiden ja henkilöstöhallinnon käytännön työnjako henkilöstölle suunnattavissa palveluissa: kulunvalvonta, lounassetelien hallinnointi. Rekrytointiprosessi koskee henkilöstöosastoa, hallintopalveluosastoa ja tietohallinto-osastoa.

3. Alueellistaminen

3.1 Mitä tehtäviä / tehtäväalueita voidaan siirtää Lappeenrantaan (nimettyjen lisäksi)

Tieto-osasto: käynnissä kaksi rekrytointia Lappeenrantaan: paikkatietoarkkitehti sekä raportointiarkkitehti.

Hallintopalvelut on taattava alueellisissa toimipisteissä suunnilleen saman tasoisina kuin päätoimipisteessä. Palvelut laajenevat alueellistamisen edetessä. Olemattomien rekrytointien ja oman henkilöstön voimakkaan vähenemisen takia Lappeenrannassa tarvittavat palvelut ostetaan pääosin ulkoa.

4. Toimenpiteet

4.1 Osaamisen kehittämisen painopisteet ja toimenpiteet (myös osaamisen varmistamisen toimenpiteet)

ICT-governance osaaminen taataan kouluttamalla tieto-osaston johtoa tehtävien ja tarpeiden mukaan. Vastaavasti tarvemukainen koulutus tietohallintolakiin ja tietoturva-asetukseen tarvitaan. Esimieskoulutus Liikenneviraston omasta 'koulutusputkesta'. Teknologia-arkkitehtuuriosaamista kasvatetaan järjestämällä tuotantovastaavan koulutusputki 3-4 henkilölle. Tavoitteena saada jokaiselle tuotantoalustalle vastuu- ja varahenkilöt.

Sähköisen asianhallinnan ja -arkistoinnin menetelmien ja tekniikan tuntemuksen kehittäminen koulutuksilla ja myöhemmin työssä oppimisella.

Panostetaan järjestelmäarkkitehtuurin ja toimintamallien kehittämiseen, osaamista varmistetaan sisäisillä ja ulkoisilla rekrytoinneilla. Ulkoisen rekrytoinnin käynnistäminen kokonaisarkkitehtuurin hallintaan ja kehittämiseen liittyen (arkkitehtuuriasiantuntija)

Kaikkien tieto-osaston yksiköiden tarpeena on projektityö- ja -hallintaosaaminen sekä hankintaosaaminen. Projektinhallintataitoja vahvistetaan ulkoa ostettavalla koulutuksella. On myös mietittävä mahdollisuutta keskittää hanke- ja projektipäällikköosaamista Liikenneviraston sisällä.

Hankintaosaamista vahvistetaan ulkoa ostettavalla täydennyskoulutuksella sekä uusrekrytoinneilla. Tätä osaamista tarvitsevat myös kirjaajat, jotta he pystyvät kirjaamopalveluilla tukemaan mahdollisimman hyvin hankintoja, ja projektipäälliköt kilpailutusten onnistuneeseen läpivientiin. Tarve ulkoiseen arkkitehtuuriasiantuntijan rekrytointiin 2 hlöä 2011-2012

Talous: Osaamisen siirtäminen eläköityviltä. Toimenpiteet: Tehtäväjärjestelyt, virkavapailta palaaminen talousosastolle, rekrytointi; ajan varaaminen tietotaidon siirtämiseen, lähtijöiltä dokumentoidut "testamentit".

Asiantuntijuuden ja erityisosaamisen ylläpitäminen ja vahvistaminen. Pysyminen ajan tasalla valtion taloushallinnossa ja sen säätelyssä tapahtuvista muutoksista. Toimenpiteet: Osallistuminen konsernitapahtumiin, ulkopuolisiin koulutustilaisuuksiin.

Tietojärjestelmäosaamisen kasvattaminen. Toimenpiteet: Osallistuminen koulutukseen, omatoiminen opiskelu. "Ammattimaisen" suhteen luominen palveluntarjoajaan (palvelukeskukseen). Toimenpiteet: Roolien selkeyttäminen yhdessä palvelukeskuksen kanssa.

Henkilöstö: Osaamisen siirtämisen toimenpiteet eläköityviltä henkilöiltä on avainasemassa, koska rekrytointeja ei jatkossakaan ole juurikaan näkyvissä. Henkilöstön tehtävien järjestäminen ja kehittymissuunnitelmien huomioiminen poistuvan osaamisen paikkaamiseksi.

Henkilöstön työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja tiedon kulkun kiinnitetään huomiota järjestämällä säännöllisiä osastopalavereita ja -päiviä. Osaamisen laajentamiseen ja moniosaamiseen panostaminen koulutuksella.

Hallintopalvelut: Assistenttien kouluttaminen aidosti moniosaajiksi. Poolin kannalta raskaimmat eläköitymisvuodet ovat 2012 ja 2013. Siihen mennessä on jäljelle jääville assistenteille vedettävä läpi monipuolinen ja kattava osaamisohjelma. Poolin toiminta voitaisiin muuttaa help desk -tyyppiseksi, jolloin assistentit ottaisivat sähköisesti vastaan toimeksiantoja toimialasta riippumatta. Näin toimitaan jo nykyään matkapalveluissa. Hallinnon hankintojen osaamisen varmistaminen. Hyödynnetään hankintojen toimintamallin kehittämisen strategisen päämäärän tulokset. Kokoonnutaan säännöllisesti Hanselin asiantuntijoiden ja yhdyshenkilön kanssa.

Päiväys

19.4.2011

Allekirjoitukset

Veli-Pekka Laitinen

Hannu Mäkikangas

Valmistelija

Toimialan johtaja

Osasto	Pääjohtajan alaiset osastot, Esikunta
1. Toimintaympäristön muutos henkilöstösuunnittelun kannalta (esim. toimiympäristön ulkoiset muutokset ja strategiset linjaukset)	
<p>Sisäisen ja ulkoisen tulosohjauksen uudistaminen sitovat päivittäisohjaamiseen varatun työpanoksen. Toiminnan ja talouden suunnittelu uudistuu SAMPO – järjestelmän käyttöönoton myötä täysin.</p> <p>SAMPO -järjestelmän käyttöönotto ja sen täysimääräinen hyödyntäminen edellyttävät jatkuvaa kehittämistä ja jo suunniteltujen kokonaisuuksien käyttöönoton ohjeistusta ja koordinoitua.</p> <p>ELY-keskusten ohjauksen kehittäminen ja yhteistyön menetelmien vakiinnuttaminen vaatii nykyisen resursointiin (1 htv) tukipalveluita.</p>	
2. Osaamisen arviointi (erityisesti strategian kannalta)	
2.1 Strategian kannalta keskeiset osaamisalueet <i>(Mitä uutta osaamista tarvitaan, sekä arvio myös siitä, voidaanko osaamista saada uudelleen- tai täydennyskouluttamalla nykyistä viraston henkilökuntaa)</i>	
<p>Talousarvio- ja lisätalousarviomenettely kehittäminen ja uudet rahoitusmallit (budjetin ulkopuoliset rahoituslähteet)</p> <p>Tulosohjauksen uudistaminen (rahoitus, tavoitteet, aikajänteen pidentäminen, jne.), LVM:n ja Liikenneviraston yhteistyön tiivistäminen ja toiminnansuunnittelun viraston sisällä ja ELYjen suuntaan.</p> <p>SAMPO -ohjausosion hyödyntäminen.</p> <p>ELY-keskusten ohjausmalli ja asiantuntijayhteistyö LVM/TEM/LIVI/ELY.</p>	
2.2 Mitä osaamista poistuu, mikä on turvattava myös jatkossa	
<p>Johdon assistentti (hallinto – toimialan kiintiössä) ja ELY -koordinaattori eläköityvät arvion mukaan vuonna 2013. Esikunnan johtaja ja yksi controller vuonna 2015.</p>	
2.3 Osaamiskapeikat <i>(osaaminen on yhden tai muutaman henkilön hallussa)</i>	
<p>Budjetoinnin, tulosohjauksen, raportointi ja ELY – ohjauksen osaaminen katoaa kokonaan hallinnosta. SAMPON käytön täysipainoinen hyödyntäminen ja käytön tehostaminen vaaraantuu.</p>	
2.4 Mistä osaamisesta/ palveluista voidaan luopua	
<p>Ei mistään. Työn tekemistä helpottavat SAMPO – järjestelmän toiminnallisuudet.</p>	
2.5 Mitä osaamista/ palveluja voidaan hankkia jatkossa ostopalveluina	

Ei ole ostettu mitään, eikä tulla ostamaan jatkossakaan. Toimintaa voidaan tehostaa SAMPO – järjestelmän käyttöönoton myötä ja tiivistämällä entisestään verkostomaista toimintatapaa.

2.6 Mitä osaamista / tehtäviä voitaisiin jatkossa keskittää oman osaston sisällä tai yhdessä muiden osastojen kanssa (Resurssien hyödyntämismahdollisuudet, sekä tehtävien keskittämisen mukanaan tuomat vaikutukset ja mahdollisuudet)

Toiminta on jo nyt hyvin verkottunutta. Päällekkäistä varmistelua etenkin LVM:n kanssa voidaan vähentää. Viraston sisällä yhteistyötä hallinto-osaston talouspalveluiden ja muiden toimialojen asiantuntijoiden/talouspäälliköiden kanssa voidaan tiivistää. Johdon sihteeripalvelujen tarve tulee turvata.

3. Alueellistaminen

3.1 Mitä tehtäviä / tehtäväalueita voidaan siirtää Lappeenrantaan (nimettyjen lisäksi)

Lappeenrantaan ei siirretä esikunnan tehtäviä.

4. Toimenpiteet

4.1 Osaamisen kehittämisen painopisteet ja toimenpiteet (myös osaamisen varmistamisen toimenpiteet)

Osaamisen kehittäminen tapahtuu työn ohessa mm. SAMPO toiminnallisuuden hyödyntämisen kautta.

Päiväys

18.4.2011

Allekirjoitukset

Timo Hiltunen	Juhani Tervala
Osaston johtaja	Toimialan johtaja

Osasto	Pääjohtajan alaiset osastot, Oikeuspalvelut-osasto
1. Toimintaympäristön muutos henkilöstösuunnittelun kannalta (esim. toimiympäristön ulkoiset muutokset ja strategiset linjaukset)	
<p>Hankintatoiminta ja sen kehittäminen on viraston strateginen kärkihanke ja myös jatkossa keskeinen painopistealue ja viraston ydinprosessi. Hankinta- ja sopimustoiminnan oikeudellinen ohjaaminen virastossa ja ELY-keskuksissa edellyttää hankintalakimiestyön uudelleen organisointia ja töiden järjestelyä (toteutettu) sekä resurssien määrällistä lisäystä (+1 htv).</p> <p>Liikenteen ja maankäytön yhteyden tiivistäminen vaatii panostamista ympäristöä, maankäyttöä ja rakentamista koskevaan oikeudelliseen osaamiseen. Ympäristö- ja kiinteistölakimiesten tehtävänjakoa on jo sisäisesti muutettu, mutta tehtäviin nähden liian vähäisiä resursseja tulee vielä lisätä (+ 1 htv). Suunnittelukauden lopussa ympäristö/kiinteistölakimies jää eläkkeelle. Hänen tilalleen on tarpeen rekrytoida uusi henkilö (-1 htv+ 1 htv).</p> <p>Liikennevirastoa koskevaan säädösvalmisteluun vaikuttaminen on viraston toimintaedellytysten kannalta olennaista. Viraston pitää osallistua aktiivisesti sitä koskevan sääntelyn valmisteluun.</p> <p>Suunnittelukaudella kaksi lainvalmistelutehtävissä olevaa lakimiestä jää eläkkeelle, näiden tilalle tarvitaan yksi uusi lakimies (-2 htv +1 htv).</p>	
2. Osaamisen arviointi (erityisesti strategian kannalta)	
2.1 Strategian kannalta keskeiset osaamisalueet (Mitä uutta osaamista tarvitaan, sekä arvio myös siitä, voidaanko osaamista saada uudelleen- tai täydennyskouluttamalla nykyistä viraston henkilökuntaa)	
<p>Hankintatoiminta kuuluu viraston ydinprosesseihin. Hankinnan oikeudellinen tuki on riittämätöntä ja hankintalakimiehet ovat ylityöllistettyjä. Hankintatoiminnan kehittäminen ja jatkossa toiminnan asianmukainen hoitaminen edellyttää lisäresurssointia (pelkällä sisäisellä uudelleen järjestelyllä ei tilannetta saada hoidettua vaikka sitäkin on jo tehty). Hankintapuolella osaamista on lisäksi kohdennettava mm. erilaisia rahoitusmalleja ja -järjestelyitä koskevaan oikeudelliseen osaamiseen. Hankintatoimintaan liittyvän oman osaamisen lisääminen on viraston toiminnan kannalta erittäin perusteltua.</p> <p>Maankäytön ja liikenteen yhteensovittamiseen, kiinteistöihin ja niitä koskeviin järjestelyihin sekä ympäristöoikeudelliseen osaamiseen on jatkossa panostettava entistä enemmän. Tämä edellyttää Liikennevirastolta aktiivista otetta ja aikaisempaa täydentävää uutta osaamista.</p>	
2.2 Mitä osaamista poistuu, mikä on turvattava myös jatkossa	
<p>Suunnitelmakaudelle eläkkeelle poistuu kaksi säädösvalmistelutehtävissä toimivaa lakimiestä sekä yksi ympäristö/kiinteistölakimies. Säädösvalmistelutehtävistä on mahdollista vähentää yksi lakimies, jolloin korvausrekrytointina säädösvalmisteluun otettaisiin yksi ja ympäristö/kiinteistölakimiestehtäviin samoin yksi.</p>	
2.3 Osaamiskapeikot (osaaminen on yhden tai muutaman henkilön hallussa)	
Osaamiskapeikkoja on purettu muuttamalla lakimiesten tehtäväkuvia siten, että työtä	

tehdään työpareittain/tiimeittäin. Tarkoituksena on, että mikään osa-alue ei ole yhden ihmisen varassa.	
2.4 Mistä osaamisesta/ palveluista voidaan luopua	
Kahden säädösvalmistelutehtävissä toimivan lakimiehen tilalle voidaan jatkossa rekrytoida yksi uusi. Tämä edellyttää, että uusi lakimies voidaan ottaa etupainotteisesti oppimaan ja ottamaan tehtävät haltuun.	
2.5 Mitä osaamista/ palveluja voidaan hankkia jatkossa ostopalveluina	
Oikeuspalveluissa ostetaan ulkopuolista asiantuntija-apua mm. oikeudenkäyntejä hoitamaan sekä hankitaan asiantuntijalausuntoja erityisen hankalissa oikeudellisissa kysymyksissä. Viraston toiminnan ja oikeudellisen edunvalvonnan kannalta keskeinen juridinen osaaminen on pidettävä viraston omassa hallussa.	
2.6 Mitä osaamista / tehtäviä voitaisiin jatkossa keskittää oman osaston sisällä tai yhdessä muiden osastojen kanssa (Resurssien hyödyntämismahdollisuudet, sekä tehtävien keskittämisen mukanaan tuomat vaikutukset ja mahdollisuudet)	
Merenkulun tukiasiat kannattaisi siirtää oikeuspalveluihin, jolloin niitä käsittävät lakimiehet voisivat hoitaa kausivaihtelun hiljaisempina aikoina myös muita oikeudellisia tehtäviä. Näin heidän osaamisensa ja työpanoksensa saataisiin nykyistä tehokkaampaan käyttöön. Rautatievahingonkorvauksia koskevien tehtävien hoidon siirtäminen Rovaniemelle Lapin ELY-keskuksen tehtäväksi on käynnissä. Oikeudellisten asioiden hoitoa on vuoden 2011 alusta tehostettu voimakkaasti muuttamalla lakimiesten tehtävänkuvia virastokokonaisuuden kannalta tehokkaammiksi ja järkevämmiksi kokonaisuuksiksi. Lisäksi toiminta on tiimiytetty ja tiimeille asetettu tavoitteet.	
3. Alueellistaminen	
3.1 Mitä tehtäviä / tehtäväalueita voidaan siirtää Lappeenrantaan (nimettyjen lisäksi)	
-	
4. Toimenpiteet	
4.1 Osaamisen kehittämisen painopisteet ja toimenpiteet (myös osaamisen varmistamisen toimenpiteet)	
Lakimiesten tehtävänkuvat on selkiytetty ja resurssit kohdennettu viraston toiminnan kannalta keskeisiin oikeusalueisiin ja muodostettu toimivia kokonaisuuksia. Lakimiesten toiminta on tiimiytetty (ja osittain muodostettu työpareja). Näillä on pyritty osaamisen varmistamiseen myös jatkossa. Tehtävänkuvausten ja työnjaon muutosten myötä eräiden lakimiesten osalta on käynnissä uudelleen/täydennys koulutusta.	
Päiväys	
Pasilassa 12.4.2011	
Allekirjoitukset	
Rami Metsäpelto	Juhani Tervala
Osaston johtaja	Toimialan johtaja

Osasto	Pääjohtajan alaiset osastot, Sisäinen tarkastus
1. Toimintaympäristön muutos henkilöstösuunnittelun kannalta (esim. toimiympäristön ulkoiset muutokset ja strategiset linjaukset)	
<p>Liikenneviraston johto on vuoden 2010 toimintakertomuksessa todennut, että sisäisen valvonnan järjestämisessä ei ole kaikilta osin vielä saavutettu tasoa, joka viraston toiminnan laajuuden ja monipuolisuuden huomioon ottaen tarkoitettulla tavalla varmistaisi sisäiselle valvonnalle asetetut tavoitteet ja että sisäisen valvonnan asianmukaisuuden varmistamisessa on edelleen merkittäviä haasteita. Sisäinen valvonta on johdon vastuulla. Sisäisen tarkastuksen tehtävänä on tukea johtoa sisäisen valvonnan järjestämisessä ja olla siinä asiantuntija. Kaikki Liikenneviraston toimintaa ja taloutta koskevat ulkoiset ja sisäiset muutokset vaikuttavat sisäisen valvonnan järjestelyihin, mikä on otettava huomioon sisäisen tarkastuksen toiminnan suuntaamisessa ja painopisteissä.</p>	
2. Osaamisen arviointi (erityisesti strategian kannalta)	
2.1 Strategian kannalta keskeiset osaamisalueet (Mitä uutta osaamista tarvitaan, sekä arvio myös siitä, voidaanko osaamista saada uudelleen- tai täydennyskouluttamalla nykyistä viraston henkilökuntaa)	
<p>Sisäinen tarkastus varmistaa Liikenneviraston toiminnan tuloksellisuutta ja laillisuutta ja kohdentaa tarkastuksensa strategian kannalta riskisiin toiminta-alueisiin. Esimerkiksi meneillään on hankintamenettelyjä koskeva tarkastus, jonka tavoitteena on pienentää hankintoihin liittyviä strategisia riskejä. Sisäisen tarkastuksen keskeiset osaamisalueet ovat sisäisen tarkastuksen hallinta, sisäisen valvonnan, riskienhallinnan, Liikenneviraston, valtion taloushallinnon ja toiminnaohjauksen sekä toimintaa koskevien säädösten ja määräysten tuntemus.</p>	
2.2 Mitä osaamista poistuu, mikä on turvattava myös jatkossa	
<p>Sisäisen tarkastuksen henkilövahvuus on tällä hetkellä kaksi (1+1) sen jälkeen kun toinen sisäinen tarkastaja siirtyi Liikennejärjestelmätoimialalle maaliskuun 2011 alusta uusiin tehtäviin. Yksikön minimivahvuutena on pidettävä kolmea henkilöä, jotta se muodostaisi toimivan työyhteisön.</p>	
2.3 Osaamiskapeikot (osaaminen on yhden tai muutaman henkilön hallussa)	
<p>Koko yksikön toiminta on tällä hetkellä kahden henkilön varassa ja on siitä syystä erittäin haavoittuva.</p>	
2.4 Mistä osaamisesta/ palveluista voidaan luopua	
<p>Ei voida luopua mistään (kts. edellä).</p>	
2.5 Mitä osaamista/ palveluja voidaan hankkia jatkossa ostopalveluina	
<p>Ostopalveluna voidaan hankkia rajattua, selkeää kokonaisuutta koskevaa sisäistä tarkastusta sen mukaan mitään on saatavana.</p>	
2.6 Mitä osaamista / tehtäviä voitaisiin jatkossa keskittää oman osaston sisällä tai yhdessä muiden osastojen kanssa (Resurssien hyödyntämismahdollisuudet, sekä tehtävien keskittämisen mukanaan tuomat vaikutukset ja mahdollisuudet)	
<p>Sisäinen tarkastus on jo keskitetty Liikennevirastossa yhteen yksikköön.</p>	
3. Alueellistaminen	
3.1 Mitä tehtäviä / tehtäväalueita voidaan siirtää Lappeenrantaan (nimettyjen lisäksi)	

Yksikkö on pieni pääjohtajan alainen esikuntayksikkö, jonka henkilöstöä ei ole mielekästä hajauttaa.	
4. Toimenpiteet	
4.1 Osaamisen kehittämisen painopisteet ja toimenpiteet (myös osaamisen varmistamisen toimenpiteet)	
Liikenneviraston substanssin hallinta, SAMPO, hankintatoimi, tarkastusalan kehityksen seuranta, verkottuminen, uuden tiedon haku ja soveltaminen. Riittävä resurssointi.	
Päiväys	
11.4.2011	
Allekirjoitukset	
Marja-Liisa Peltomaa	Juhani Tervala
Osaston johtaja	Toimialan johtaja

Osasto	Pääjohtajan alaiset osastot, Viestintä
1. Toimintaympäristön muutos henkilöstösuunnittelun kannalta (esim. toimiympäristön ulkoiset muutokset ja strategiset linjaukset)	
2. Osaamisen arviointi (erityisesti strategian kannalta)	
2.1 Strategian kannalta keskeiset osaamisalueet (Mitä uutta osaamista tarvitaan, sekä arvio myös siitä, voidaanko osaamista saada uudelleen- tai täydennyskouluttamalla nykyistä viraston henkilökuntaa)	
<p>Viestintäosastolla keskeiset osaamisalueet ovat viestinnän strateginen suunnittelu ja seuranta, päivittäisviestintä, maineenhallinta, medianhallinta, verkkoviestintä, sosiaalisen median osaaminen sekä graafinen osaaminen. Samoin tärkeitä osaamisalueita ovat asiatekstien (tiedotteiden, puheiden ja artikkeleiden) kirjoittaminen sekä uutiskirjoittaminen, tekstien toimittaminen ja verkkokirjoittaminen. Myös erilaisten aineistojen (esitteet, kalvosarjat ym. aineisto) tuottaminen (sisällöllinen ja tekninen osaaminen) on merkittävä osaamisalue.</p> <p>Viestintä sisältää niin ulkoisen kuin sisäisenkin viestinnän.</p> <p>Tärkeitä osaamisalueita ovat lisäksi organisaation toiminnan ja toimintaympäristön tunteminen sekä projektinhallinta. Erittäin tärkeää on myös viestintä-, painatus- ja graafisten palveluiden hankintaosaaminen.</p> <p>Etenkin verkkoviestinnän ja sosiaalisen median osaamista tarvitaan lisää ja sitä saadaan täydennyskouluttamalla nykyistä henkilöstöä.</p>	
2.2 Mitä osaamista poistuu, mikä on turvattava myös jatkossa	
2.3 Osaamiskapeikot (osaaminen on yhden tai muutaman henkilön hallussa)	
2.4 Mistä osaamisesta/ palveluista voidaan luopua	
<p>Viestintäosastossa ei ole sellaista osaamista, josta voisi luopua ilman, että laatu kärsii merkittävästi. Tehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, että ne vaativat sekä viestinnän osaamista että substanssin tuntemusta, joten ostopalveluiden hankkiminen nykyistä enemmän ei ole mahdollista</p>	
2.5 Mitä osaamista/ palveluja voidaan hankkia jatkossa ostopalveluina	
graafinen suunnittelu ja taittopalvelut	
2.6 Mitä osaamista / tehtäviä voitaisiin jatkossa keskittää oman osaston sisällä tai yhdessä muiden osastojen kanssa (Resurssien hyödyntämismahdollisuudet, sekä tehtävien keskittämisen mukanaan tuomat vaikutukset ja mahdollisuudet)	
Entistä laajemmat tehtäväkuvat osaston sisällä, "kaikki osaavat kaikkea".	
3. Alueellistaminen	
3.1 Mitä tehtäviä / tehtäväalueita voidaan siirtää Lappeenrantaan (nimettyjen lisäksi)	
-	
4. Toimenpiteet	

4.1 Osaamisen kehittämisen painopisteet ja toimenpiteet (myös osaamisen varmistamisen toimenpiteet)	
Päiväys	
15.3.2011	
Allekirjoitukset	
Anna Jokela	Juhani Tervala
Osaston johtaja	Toimialan johtaja

MÄÄRÄLLINEN HENKILÖSTÖSUUNNITTELU

Tuottavuustavoitteet

	2011	2012	2013	2014	2015
Kehys	647	636	622	609	601
Vähennemä ed. vuoteen	-39	-11	-14	-13	-8

Toimialojen henkilötyövuosikehykset (sis. tuottavuustavoitteet)

	2011	2012	2013	2014	2015	Ero 2011-2015
LJTO	65	68	69	70	71	+6
ITO	70	69	69	68	68	-2
KTO	176	177	175	170	166	-10
LHTO	184	180	179	177	176	-8
HTO	120	110	100	94	90	-30
PJ	31	31	30	30	30	-1
Yht=kehys	647	636	622	609	601	-46

REKRYTOINTISUUNNITELMA SYKSY 2011

2011	LTO	Liikenne- ja väylätieto-osasto	Digiroad hakepäällikkö määräaikainen	LPR
2011	LTO	Strategiaosasto	SAMPO vastuuhenkilö sijainen äiiysloma	LPR
2011	LTO	Strategiaosasto	Asiakas- ja sidosryhmätutkimus. sisäinen haku	LPR
2011	LTO	Liikennesuunnitteluosasto	Liikennejärjestelmäasiantuntija	LPR
2011	ITO	Investointien ohjausosasto	Markkina- ja rahoitusosaja	HKI
2011	ITO	Hankesuunnitteluosasto	Liikennetekniikan/tiesuunnittelun asiant.	LPR
2011	LHTO	Liikenteen ohjausosasto	Liikennekeskuspäällikkö (ratkaistaan loppusyksystä toteutetaanko)	Oulu
2011	LHTO	Liikenteen palvelut- osasto	Tunnelijärjestelmien ja liikenteenohj.asiant.	LPR
2011	LHTO	Liikenteen palvelut- osasto	LH alueellisen työn ja ELY ohjeistuksen asiantuntija	LPR
2011	HTO	Hallintopalvelut- osasto	Assistentti vakinaistaminen	HKI
2011	HTO	Hallintopalvelut- osasto	Kielenkääntäjä vakinaistaminen	HKI
2011	HTO	Talousosasto	Taloussuunnittelija	LPR
2011	PJ	Sisäinen tarkastus	Sisäinen tarkastaja	HKI
2011	PJ	Esikunta	Sampo asiantuntija esikunta	HKI

ALUSTAVAT REKRYTOINTIESITYKSET 2012

2012	LTO	Liikenne- ja väylätieto-osasto	Tilastoasiantuntija	LPR
2012	LTO	Strategiaosasto	Osaaminen ja T&K koordinaattori sisäinen haku	LPR
2012	LTO	Liikenne- ja väylätieto-osasto	Liikenne- ja väylätietoasiantuntija	LPR
2012	LTO	Strategiaosasto	Liikenneturvallisuusasiantuntija	LPR
2012	LTO	Liikenne- ja väylätieto-osasto	Joukkoliikenneasiantuntija	
2012	ITO	Investointien ohjausosasto	Talousasiantuntija sisäinen ja ulkoinen haku	HKI
2012	ITO	Investointien ohjausosasto	Toimintajärjestelmän sisällön asiantuntija sisäinen haku	HKI
2012	ITO	Rakennuttamisosasto	Ratasuunnitteluttaja	LPR
2012	ITO	Rakennuttamisosasto	Projekti-insinööri 3 henkilöä	HKI/LPR
2012	ITO	Hankesuunnitteluosasto	Suunnitteluassistentti	HKI
2012	KTO	Merikartoitusosasto	Suunnittelija merikartoitus merenmittauksen suunn.	LPR
2012	KTO	Merikartoitusosasto	Tarkastaja, syvyystietojen uusiminen	LPR
2012	KTO	Väylänpito-osasto	Radan kunnossapidon suunnittelija	LPR
2012	KTO	Väylätekniikkaosasto	Väylärakenneasiantuntija	LPR
2012	KTO	Väylätekniikkaosasto	ISA-pätevyys ja laadunvalvonta-asiantuntija	LPR
2012	KTO	Väylätekniikkaosasto	Laatuinsinööri	LPR
2012	KTO	Väylätekniikkaosasto	Ympäristöasiantuntija	LPR
2012	KTO	Väylänpito-osasto	Rata-alueisännöitsijät 4 henkilöä	LPR
2012	KTO	Merikartoitusosasto	Tarkastaja, merikarttojen laadunvalvonta	LPR

ALUSTAVAT REKRYTOINTIESITYKSET 2012

2012	LHTO	Liikenteen ohjausosasto	Alusliikenneohjaajat VTS 2 henkilöä	HKI
2012	LHTO	Liikenteen palvelut- osasto	Matkaketjujen ja joukkoliikenteen tiedotuksen asiantuntija	LPR
2012	LHTO	Liikenteen ohjausosasto	Liikennepäivystäjä	HKI
2012	HTO	Hallintopalvelut- osasto	Assistentit 2 (pooli)	LPR
2012	HTO	Tieto-osasto	Arkistonhoitaja	/HKI
2012			Työsuojelupäällikkö	HKI
2012	PJ	Oikeuspalvelut	Hankintalakimies	LPR
2012	PJ	Oikeuspalvelut	Ympäristölakimies	HKI
2012	PJ	Oikeuspalvelut	Maankäyttölakimies	HKI

ALUSTAVAT REKRYTOINTIESITYKSET 2013

2013	LJO	Liikenne- ja väylätieto-osasto	Ylitarkastaja tietojen hankinta koord.	LPR
	2013 LJO	Liikenne- ja väylätieto-osasto	TLP siltarekisteriasiant.	LPR
	2013 LJO	Liikennesuunnitteluosasto	Liikenneverkkoasiant.	LPR
	2013 LJO	Strategiaosasto	Riskienhallinnan asiantuntija	
	2013 ITO	Rakennuttamisosasto	Geotekniikan asiantuntija	LPR
	2013 ITO	Hankesuunnitteluosasto	Hankesuunnitelmien käsittelijä	LPR
	2013 ITO	Investointien ohjausosasto	Kustannushallinnan ja kustannusohjauksen asiantuntija	
	2013 ITO	Hankesuunnitteluosasto	Hankesuunnittelun asiantuntija	
	2013 KTO	Merikartoitusosasto	Suunnit. Merikartoitusaineisto- ja verkkopalv.	LPR
	2013 KTO	Merikartoitusosasto	Sisävesiyksikön päällikkö	LPR
	2013 KTO	Väylänpito-osasto	Rakennuttajia 2 henkilöä	LPR
	2013 KTO	Väylänpito-osasto	Tiestön kunnossapidon suunn. asiantuntija	LPR
	2013 KTO	Merikartoitusosasto	Merenmittauksen hankinta.as.,yksikön päällikkö	HKI
	2013 LHTO	Liikenteen palvelut- osasto	LH järjestelmien elinkaaren hallinta.	LPR
	2013 HTO	Hallintopalvelut- osasto	Assistentit 2 henkilöä (pooli)	HKI
	2013 HTO	Tieto-osasto	Tiedonhallinnan hankinnan asiant.	LPR
	2013 HTO	Henkilöstöosasto	Henkilöstöasiantuntija	LPR
	2013 PJ	Ely-koordinointi	Ely- koordinaattori	HKI

ALUSTAVAT REKRYTOINTIESITYKSET 2014

2014	LTO	Liikenne- ja väylätieto-osasto	Tilastoasiant.	LPR
2014	LTO	Liikenne- ja väylätieto-osasto	TLP asiant. paikkatieto	LPR
2014	LTO	Liikennesuunnitteluosasto	LJ järjestelmäasiant. raideliikenne	LPR
2014	LTO	Liikenne- ja väylätieto-osasto	Tietopalveluasiant.	LPR
2014	LTO	Strategiaosasto	Alan osaamisen kehittäminen & T&K koordinointi	
2014	ITO	Rakennuttamisosasto	Projekti-insinööri	
2014	KTO	Merikartoitusosasto	Paikkatietoasiantuntija	LPR
2014	KTO	Väylätekniikkaosasto	Siltainsinööri	LPR
2014	KTO	Merikartoitusosasto	Merikartoituksen KV asioiden "sihteeri" asiantuntija	HKI
2014	KTO	Merikartoitusosasto	Valmistelija, merikartoitusaineisto- ja verkkopalvelut	LPR
2014	KTO	Väylätekniikkaosasto	Ohjaus- ja turvalaitetekniikan asiantuntija	LPR
2014	LHTO	Liikenteen ohjausosasto	Liikennepäivystäjä	OULU
2014	LHTO	Liikenteen ohjausosasto	Liikennepäivystäjä	TKU
2014	HTO	Hallintopalvelut- osasto	Assistentit 2 henkilöä (pooli)	HKI
2014	HTO	Tieto-osasto	Tietopalvelusihteeri	LPR

ALUSTAVAT REKRYTOINTIESITYKSET 2015

2015	LTO	Liikenne- ja väylätieto-osasto	Tilastovalmistelija	LPR
2015	LTO	Strategiaosasto	Toimintaympäristön analys.	LPR
2015	LTO	Liikenne- ja väylätieto-osasto	Kävelyn ja pyöräilyn asiantuntija	
2015	ITO	Hankesuunnitteluosasto	Hankesuunnittelun asiantuntija	
2015	ITO	Rakennuttamisosasto	Projekti-insinööri	
2015	KTO	Väylänpito-osasto	Suunnittelija tietojärjestelmät ylläpito ja kehitt.	LPR
2015	HTO	Tieto-osasto	ICT infrayksikön vetäjä	LPR
2015	HTO	Tieto-osasto	Projektityön kehittäjä/koord.	LPR
2015	HTO	Hallintopalvelut- osasto	Assistentti (pooli)	LPR

